



Manual Del Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo Para La Empresa Isaac

Malca Y Compañía S En Cs.

Integrantes:

Brigitte Daniela Acosta Bonilla

Geraldine Vásquez Valencia

Asesor:

Eduardo Humberto Corrales Góngora

Instituto Técnico Nacional De Comercio Simón Rodríguez

Intenalco

Santiago De Cali

2023



Manual Del Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo Para La Empresa Isaac
Malca Y Compañía S En Cs.

Integrantes:

Brigitte Daniela Acosta Bonilla

Geraldine Vásquez Valencia

Presentado Para Optar Al Título De: Técnico Profesional En
Procesos Administrativos En Seguridad Y Salud En El Trabajo

Asesor:

Eduardo Humberto Corrales Góngora

Instituto Técnico Nacional De Comercio Simón Rodríguez

Intenalco

Santiago De Cali

2023



Manual Del Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo Para La Empresa Isaac
Malca Y Compañía S En Cs.

Nota De Aceptación

Firma Del Asesor

Firma De Aprobación Del Proyecto

Santiago De Cali, diciembre 2023



AGRADECIMIENTOS

El presente trabajo lo he logrado culminar gracias a DIOS por darme la oportunidad de demostrar mi capacidad de finalizar cada esfuerzo dedicado de la realización del trabajo de grado.

Agradezco a mis padres porque hacen parte de mi apoyo incondicional que me brindan día a día para esforzarme y cumplir cada una de mis metas y logros.

A mi asesor Eduardo Corrales le agradezco por su paciencia, enseñanza y compromiso que me brindo a lo largo de mi carrera y sobre todo en el proyecto.

Por: Brigitte Daniela Acosta Bonilla



AGRADECIMIENTOS

Principalmente le agradezco a DIOS y a mis padres porque me acompañaron en este proceso de aprendizaje y orientación de cada momento de experiencia que he vivido.

Agradezco a nuestros profesores por hacer parte de nuestra enseñanza y por cada esfuerzo paciencia y confianza que nos brindaron en el transcurso de la carrera.

Por: Geraldine Vásquez Valencia.



TABLA DE CONTENIDO

AGRADECIMIENTOS	4
AGRADECIMIENTOS	5
RESUMEN	10
INTRODUCCIÓN	11
1.Objetivo General	12
1.1 Objetivos Específicos	12
PLANEAR.....	14
2. Información General de la Empresa	14
5. Definiciones	16
5.1 Flujo Grama del ciclo PHVA	21
6. Políticas	24
7. Objetivos.....	28
7.1 Metas Del SG-SST	29
8. Recursos.....	31
9. Plan de Capacitación General.....	35



10.	Plan de Trabajo Anual.....	37
11.	Matriz de Requisitos Legales	38
12.	Gestión del Cambio	39
13.	Perfiles del Cargo.....	42
14.	Manual de Funciones, Responsabilidades y Competencias	45
15.	Control de Documentos y Registros	47
	HACER	51
1.	Matriz de identificación de peligros y riesgos.....	51
2.	Aspectos Ambientales	67
3.	Procedimientos de Seguridad, Instructivos de Seguridad	68
4.	Sustancias Químicas	72
4.1	Sistema Globalmente Armonizado (SGA).....	78
5.	Matriz de EPP, EPI	79
6.	Inspecciones de Seguridad	81
7.	Plan de Motivación	82
8.	Actividades de PYP (Promoción y prevención)	84
9.	Programas de SST.....	85



Programas De Vigilancia Epidemiológica	87
10. Exámenes Médicos Ocupacionales	88
11. Diagnóstico de Condiciones de Salud.....	90
12. Encuesta Sociodemográfica	92
13. Plan de Emergencias.....	95
14. Plan De Evacuación.....	97
15. Plan de Contingencia y Continuidad del Negocio	99
VERIFICAR	103
1. Indicadores de Gestión.....	103
1.1 Indicadores de Estructura:	103
1.2 Indicadores De Proceso	104
1.3 Indicadores De Resultado	104
2. Indicadores	106
3. Auditoria.....	108
4. Revisión por la Gerencia	109
ACTUAR	112



1. Planes de Acción	112
1.1 Acciones Preventivas	112
1.2 Acción Correctiva.....	112
1.3 Acción De Mejora:	112
Fases de Adecuación y Transición Del SGSST Con Estándares Mínimos (0312)	113
Implementación Definitiva Del SGSST	119



RESUMEN

El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) es un componente de la seguridad para el bienestar de los trabajadores, la cual busca prevenir los accidentes y enfermedades laborales con obligatorio cumplimiento de que la empresa cumpla con el ciclo PHVA que permitirá mejorar cada uno de los procesos de ejecución de la empresa, productos y servicios de la empresa de esta manera garantizando su eficacia y eficiencia.

INTRODUCCIÓN

El Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, basado en el mejoramiento de manera continua, con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud de los trabajadores, el sistema de gestión este compuesto por el ciclo PHVA el cual comprende cuatro etapas que son planear, hacer, verificar y actuar.

A continuación, se describe las cuatro etapas del ciclo PHVA:

- Planear: 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.

la importancia de realizar la implementación de dicho sistema se basa en brindar herramientas que puedan promover y proteger la salud física y mental de los trabajadores, la norma indica que el sistema de gestión debe ser liderado e implementado por un empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de seguridad y salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, el sistema de gestión le sirve a la empresa para reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud de los trabajadores de la empresa, sin importar su tamaño.



1.Objetivo General

Identificar y evaluar las causas de los accidentes y enfermedades laborales producidos por los factores de trabajo que se presentan en la empresa, dando el debido cumplimiento a los indicadores de gestión.

1.1 Objetivos Específicos

- Asegurar la identificación, evaluación e intervención de los diferentes factores de riesgo y peligros significativos para la salud de los trabajadores.
- Divulgar las normas en seguridad y salud en el trabajo, para facilitar el control de los factores de riesgo y prevenir la aparición de enfermedades laborales.



INTENALCO
ESTABLECIMIENTO PÚBLICO DEL ORDEN NACIONAL
MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL
NIT 800.248.004-7



PLANEAR



PLANEAR

2. Información General de la Empresa

RAZON SOCIAL: ISAAC MALCA Y COMPAÑÍA S EN CS

NIT: 805.006.745-6

TELEFONO: 032-8845636

DIRECCIÓN: Carrera 7#12-34

ACTIVIDAD ECONOMICA: Actividades inmobiliarias realizadas con bienes propios o arrendados, la compra, venta y alquiler, explotación de bienes inmuebles propios o arrendados, hace referencia a empresa dedicada a la venta de terrenos, tales como lotes de cementerio, explotación de apartamentos etc.

CLASE DE RIESGO: I

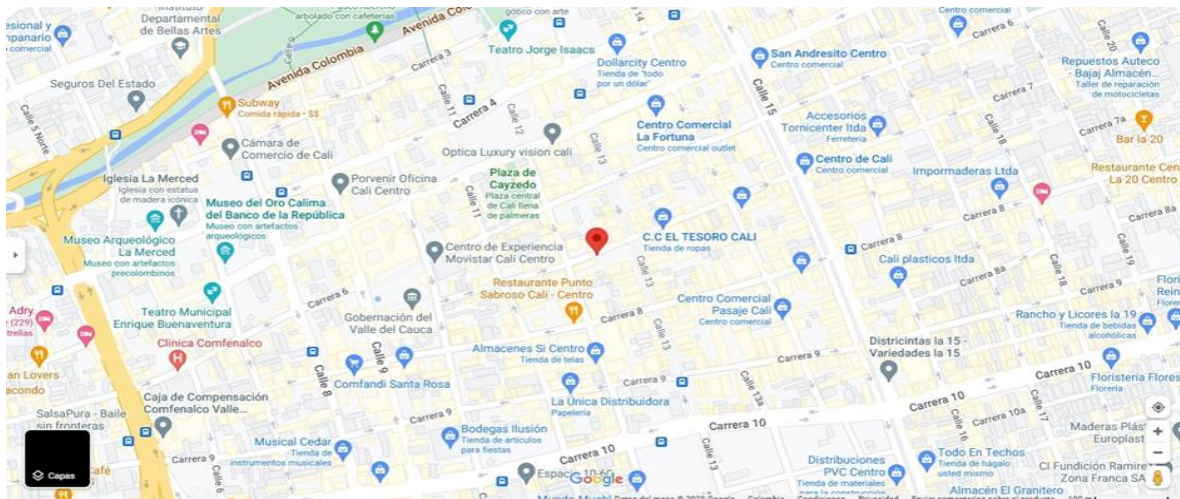
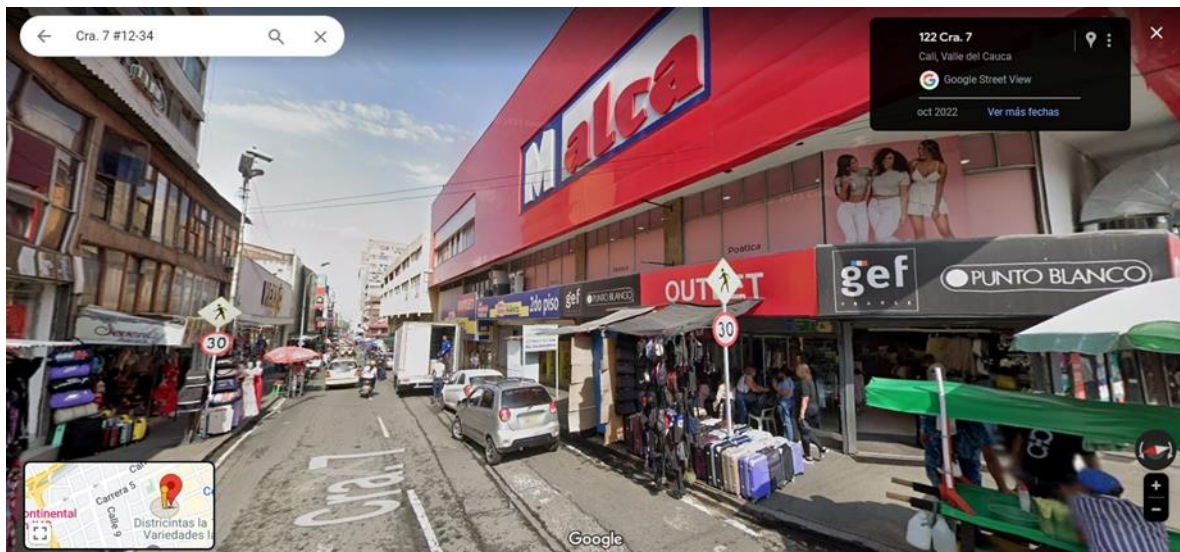
ARL: SURA

CODIGO DE ACTIVIDAD ECONOMICA: 1701001

UBICACIÓN DEMOGRÁFICA:

La empresa ISAAC MALCA Y COMPAÑÍA S EN CS. Es un establecimiento privado, dedicado a la compra, venta y alquileres de bienes inmuebles, con patrimonio independiente, ubicándose como única sede en la comuna 3 de Santiago Cali-ville del cauca, situada en la dirección Cra 7#12-34, desde allí cuenta con su área administrativa.

MAPA



5. Definiciones

De acuerdo a lo establecido en el decreto 1072 de 2015, las definiciones son aquellas que permitirán a la empresa tener claridad en los aspectos que deberán enmarcar su Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.

A continuación, se plasma todas aquellas definiciones que serán de importancia para la empresa Isaac Malca Y Compañía S En Cs.

(Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.2)

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

pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la salud, así como también daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales.

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

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

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

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

Hacer: Implementación de las medidas planificadas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

19. Evento Catastrófico: Acontecimiento imprevisto y no deseado que altera significativamente el funcionamiento normal de la empresa, implica daños masivos al personal

que labora en instalaciones, parálisis total de las actividades de la empresa o una parte de ella y que afecta a la cadena productiva, o genera destrucción parcial o total de una instalación.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

36. Vigilancia de la salud en el trabajo o vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo: Comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de



datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Dicha vigilancia comprende tanto la vigilancia de la salud de los trabajadores como la del medio ambiente de trabajo.

PARÁGRAFO 1. En aplicación de lo establecido en el artículo 10 de la Ley 1562 de 2012, para todos los efectos se entenderá como seguridad y salud en el trabajo todo lo que antes de la entrada en vigencia de dicha ley hacía referencia al término salud ocupacional.

PARÁGRAFO 2. Conforme al párrafo anterior se entenderá el Comité Paritario de Salud Ocupacional como Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo y el Vigía en Salud Ocupacional como Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo, quienes tendrán las funciones establecidas en la normatividad vigente.

5.1 Flujo Grama del ciclo PHVA

El flujograma es aquel instrumento que permitirá a la empresa tener una visión clara de todos los elementos constitutivos dentro de las actividades laborales que desarrolla ISAAC MALCA Y COMPAÑÍA S EN CS. Tanto en su parte administrativa como en la operativa.

Es importante resaltar que el decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, indican o hablan de la importancia de tener claridad en lo establecido en el Ciclo PHVA, es así como a continuación se puede evidenciar estas cuatro etapas y se describen sus componentes.

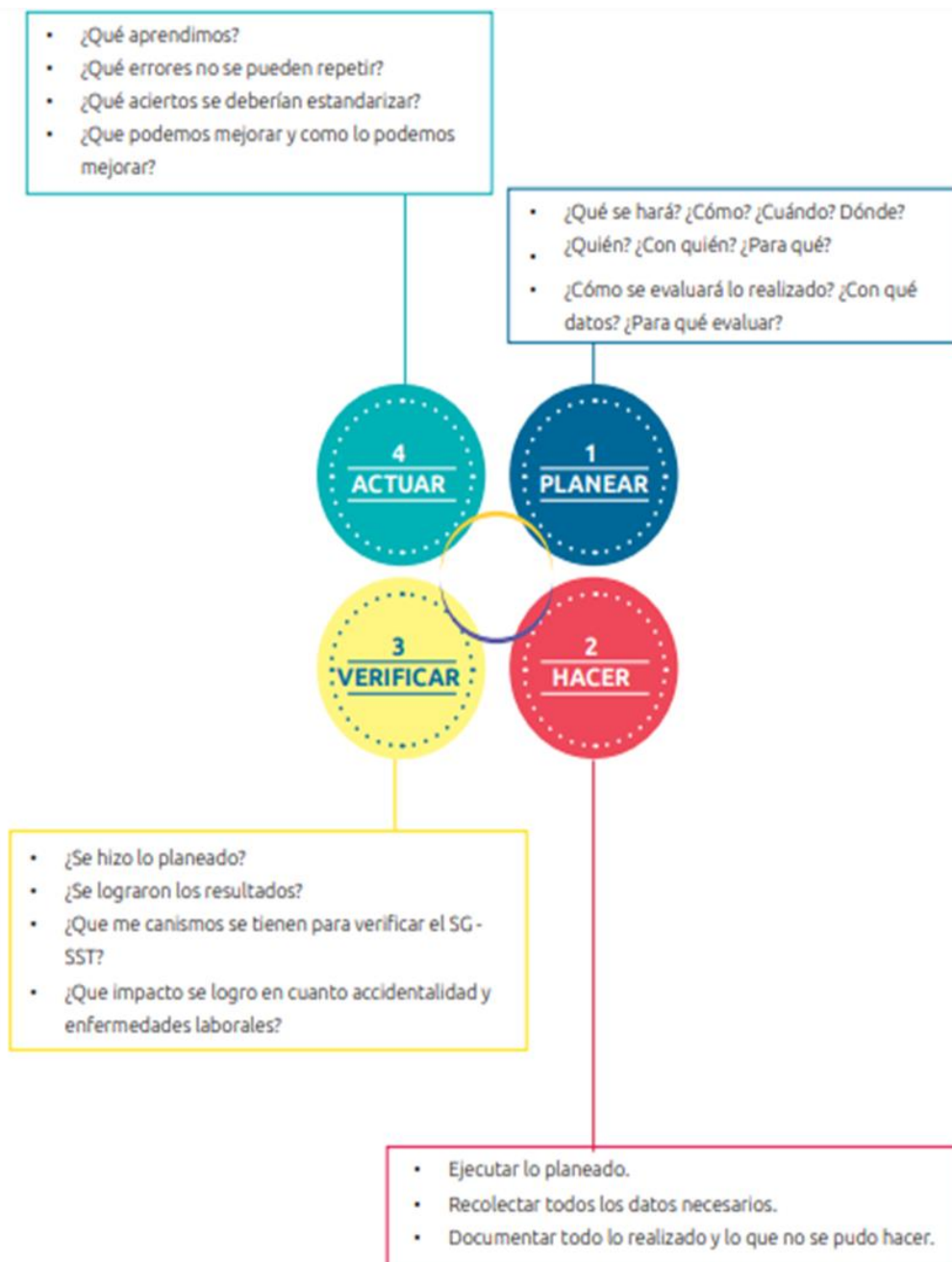


Planificar: Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas.

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.



Tomado de MINTRABAJO.

6. Políticas

Las políticas que deberán enmarcar el diseño del SGSST son aquellas que deberá la empresa poner en marcha, para lo cual deberá cumplir con lo establecido en la norma que indica que el COPASST o VIGIA deberá hacer parte en el diseño y estructuración de las mismas.

La política de Seguridad y Salud en el Trabajo, es aquella que permite garantizar la identificación de los peligros, para evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles, con el fin de evitar y minimizar los accidentes de trabajo, enfermedades laborales o lesiones personales que puedan surgir en todas las actividades desarrolladas en la empresa, todo esto es lo que define el decreto 1072 de 2015 que deberá tener en cuenta en este caso ISAAC MALCA Y COMPAÑÍA S EN CS.

Adicionalmente para el diseño de la política en seguridad y salud en el trabajo, se deberá tener en cuenta lo establecido en el decreto 1072 de 2015 a saber:

ARTÍCULO 2.2.4.6.5. Política de seguridad y salud en el trabajo (SST). El empleador o contratante debe establecer por escrito una política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) que debe ser parte de las políticas de gestión de la empresa, con alcance sobre todos sus centros de trabajo y todos sus trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas. Esta política debe ser comunicada al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda de conformidad con la normatividad vigente.

ARTÍCULO 2.2.4.6.6. Requisitos de la política de seguridad y salud en el trabajo (SST). La Política de SST de la empresa debe entre otros, cumplir con los siguientes requisitos:

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

ARTÍCULO 2.2.4.6.7. Objetivos de la política de seguridad y salud en el trabajo (SST). La Política de SST de la empresa debe incluir como mínimo los siguientes objetivos sobre los cuales la organización expresa su compromiso:

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

PARÁGRAFO 1. El programa de capacitación en seguridad y salud en el trabajo -SST, debe ser revisado mínimo una (1) vez al año, con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y la alta dirección de la empresa: con el fin de identificar las acciones de mejora.

PARÁGRAFO 2. El empleador proporcionará a todo trabajador que ingrese por primera vez a la empresa, independiente de su forma de contratación y vinculación y de manera previa al inicio de sus labores, una inducción en los aspectos generales y específicos de las actividades a realizar, que incluya entre otros, la identificación y el control de peligros y riesgos en su trabajo y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

A continuación, se muestra la política de SST de la empresa ISAAC MALCA Y COMPAÑÍA S EN CS.

Política De Seguridad Y Salud En El Trabajo

ISAAC MALCA Y COMPAÑÍA S EN CS., mantiene su compromiso con el objetivo de desarrollar un ambiente seguro para todos nuestros trabajadores, contratistas y terceras personas, frente a una apropiada identificación de peligros y una correcta evaluación, valoración y control de los riesgos. Mediante la realización de actividades de promoción y prevención, la empresa estimulara entre sus colaboradores mantener un estilo de vida saludable donde se promueva no consumo de alcohol, drogas o sustancias psicoactivas.

Para el cumplimiento y desarrollo de este propósito debemos alcanzar y mantener un ambiente de trabajo sano y seguro, por lo tanto, se establece:

1. A través de la gerencia general, se compromete a destinar recursos humanos, tecnológicos y financieros necesarios para la planeación, ejecución, evaluación seguimiento y control del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).



2. ISAAC MALCA Y COMPAÑÍA S EN CS incluirá en los nuevos proyectos, modificaciones tecnológicas que implemente, todos los aspectos que en materia de SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO asegurando el mejoramiento de la salud individual y colectiva de los trabajadores, contratistas y terceras personas que se vean involucradas en sus actividades para la prevención de accidentes laborales y enfermedades de origen laboral a través de actividades preventivas y de capacitación, demostrando de esta forma nuestro compromiso con el mejoramiento continuo en SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

3. Los jefes de cada área deben asegurarse, que por ningún se ponga al trabajador en riesgos que sean evitables.

4. Lograr los objetivos trazados y crear una conciencia y cultura de autoprotección y protección de compañeros, en materia de SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

5. La empresa se compromete a mantener en óptimas condiciones de seguridad técnico-mecánicas cada máquina, vehículo o elemento tecnológico utilizado en las actividades propias de la misma.

6. La empresa se compromete a actuar con la convicción de preservar los recursos naturales y pretender por la conservación del medio ambiente.

Es responsabilidad de cada trabajador, contratista y terceros, el obligatorio cumplimiento de las normas y procedimientos de seguridad, así como el uso de los elementos de protección personal establecidos.

Esta política será publicada y difundida a todo el personal de la empresa y demás partes interesadas, por medio de afiches, circulares, entre otros, para obtener así su cooperación y



participación, siguiendo el ejemplo manifestado y demostrado por la gerencia de ISSAC MALCA Y CIA. LTDA.

FIRMA GERENCIA:

FECHA: _____

Adicionalmente, Se recomienda que la empresa ISAAC MALCA Y COMPAÑÍA S EN CS, diseñe o estructure otras políticas a saber:

- Política Ambiental.
- Política De No Consumo Alcohol Y Drogas.
- Política De Estilos De Vida Saludable.
- Política De Acoso Laboral.
- Entre otras

7. Objetivos

Los objetivos son aquellos que permiten describir y orientar la empresa hacia dónde quiere llegar, los objetivos deben ser reales, posibles y medibles, aunque se establecen a mediano largo plazo.

El Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019 determina los aspectos relevantes a tener en cuenta al momento de desarrollar estos, al igual que es importante resaltar que estos al igual que la política debe estar firmados por gerencia y el responsable del sistema de GSST.

A continuación se describe lo escrito en la norma:

ARTÍCULO 2.2.4.6.18. Objetivos del Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST. Los objetivos deben expresarse de conformidad con la política de seguridad y salud en el trabajo establecida en la empresa y el resultado de la evaluación inicial y auditorías que se realicen. Estos objetivos deben tener en cuenta entre otros aspectos, los siguientes:

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

7.1 Metas Del SG-SST

Las metas se pueden considerar como un objetivo a largo o corto plazo en el cual se desea ver alcanzada ya que esta es buena para ayudar a crecer, afrontar los retos y adaptarse a las condiciones

cambiantes que esta pueda llegar a tener. Es de resaltar que estas también se enmarcan en las mismas normas que se viene mencionando en este documento.

A continuación, se coloca a manera de ejemplo un cuadro donde se muestran a manera de ejemplo objetivos y metas para ISAAC MALCA Y COMPAÑÍA S EN CS.

OBJETIVOS	METAS	INDICADOR	RESPONSABLE
RECURSO - Garantizar un ambiente seguro para todos los trabajadores y contratistas ISAAC MALCA Y CIA.LTDA.	Cumplir con las actividades de capacitación en el año 2023.		
Mantener el bienestar físico y mental de cada uno de los trabajadores.	Cumplir con las inspecciones programadas durante el periodo 2023.		
Implementar eficazmente las medidas de prevención y control de acuerdo con la identificación de peligros, realizando evaluación y valoración de los riesgos.			
Fortalecer el conocimiento de los trabajadores sobre el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. (S.G-S.SST), mediante el plan anual de capacitaciones			

8. Recursos

Los recursos son todos los medios o ayuda que se utilizan para lograr un fin o satisfacer una necesidad la cual nos aporta beneficios para llevar a cabo en una empresa.

Dichos recursos se encuentran establecidos en la resolución 1016 de 1989, donde enmarca que estos se dividen en:

- Recurso Humano.
- Recurso Financiero.
- recurso técnico o tecnológico.

la empresa Isaac Malca Y Cia. Ltda., a partir de la gerencia define y asigna dichos recursos para el diseño y desarrollo, supervisión y evaluación 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 la persona responsable de la SST en la empresa tenga una visión clara de aquellas herramientas de apoyo para su desempeño.

A continuación, se describen cada uno de los recursos que menciona la norma.

8.1 RECURSO HUMANO

Entendido como aquellas que aportaran al desarrollo del SGSST tales como:

COPASST-VIGIA, el cual se encuentra establecido en la Resolución 2013 de 1986 y la ley 1562 de 2012.

El comité paritario de SST es un organismo integrado entre el empleador y sus trabajadores y puente para divulgar, promocionar, prevenir y vigilar las actividades y normas de SST al interior de las empresas.

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.

Por lo anterior el Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo cumple las mismas funciones del Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST).

El comité está conformado por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores dependiendo del número de empleados de la empresa:

NUMERO DE EMPLEADOS	REPRESENTANRES
10 a 49	1
50 a 499	2
500 a 999	3
1000 o Más	4

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL - COCOLA

Este comité es de vital importancia en la empresa y está regulado por la ley 1010 – Resolución 652 y Resolución 1356.

El comité de convivencia laboral tiene por objeto conocer, evaluar y dar solución a las quejas o inquietudes sobre situaciones de presunto acoso laboral o de convivencia que se presenten entre los funcionarios de la institución y recomendar las medidas correctivas pertinentes para superar dichas conductas y vigilar el cumplimiento de las medidas preventivas que se establecieron con el fin de promover el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía y el buen ambiente laboral para todos los trabajadores de la institución, protegiendo la intimidad, la honra y la salud mental.

Lo que lleva a reflexionar sobre la correlación de lo humano y los derechos y deberes de los trabajadores en esta línea.

RESPONSABLE DEL SGSST

Será quien lidere el desarrollo del SGSST con el fin de dar cumplimiento a la normativa vigente, es importante que de acuerdo al tamaño y actividad económica de la empresa se dé cumplimiento a la resolución 0312 de 2019.

BRIGADAS

Las brigadas son grupos de personas que están capacitadas para cualquier tipo de emergencia, estas personas son las responsables y las encargadas de combatir de manera preventiva eventualidades de un alto riesgo, siniestro o desastre, dentro de la empresa y cuya función está orientada a salvaguardar a las personas, las brigadas realizan el desarrollo de la conformación para la capacitación y preparación de esta.

Los integrantes de la brigada deben contar con entrenamiento en técnicas básicas de control y extinción de incendio, primeros auxilios y técnicas de evacuación teniendo en cuenta que las brigadas realizan labores de:

1. Prevención de accidentes.
2. Control general de riesgos.
3. Actuar en forma oportuna y eficaz en las emergencias.
4. Entre otras.

Así mismo estas deberán estar capacitadas y entrenadas con el fin de tener un mejor desempeño en el desarrollo de las diferentes situaciones de emergencias que se puedan presentar al interior de la empresa.

8.2 FINANCIERO

Este recurso como su nombre lo indica, es todo aquel dinero que la gerencia destinará para el normal desarrollo de su SGSST, con el fin de poder llevar a cabo las diferentes actividades del SGSST.

A continuación, se podrá observar un ejemplo de presupuesto en SST.

8.3 TÉCNICO

ELEMENTO	CANTIDAD ANUAL	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL	OBSERVACIONES	ANUAL	ESTADO

Los recursos técnicos o tecnológicos son todos aquellos que sirven como herramientas electrónicas que se utilizan para un fin de satisfacer las necesidades de los empleados y de esta manera coordinar los sistemas de producción que proveen a una organización de los medios necesarios para realizar su actividad.

Estos recursos están enmarcados en:

- Equipo de cómputo.
- Oficina.
- Equipos de oficina.
- Entre otros.

9. Plan de Capacitación General

El plan de capacitación y entrenamiento al interior de una empresa, es aquel donde se enmarcan todas aquellas actividades que servirán a los colaboradores para crecer en cuanto a conocimientos en SST, con el fin de que puedan minimizar los eventos relacionados con los A.T y E.L., dichas capacitaciones deberán estar enmarcadas en un cronograma anual y obedecerán a las necesidades explícitas de la empresa en cuanto a los riesgos que se encuentran en la misma.

Es de resalta así mismo, que este plan de capacitaciones o entrenamiento, es un requisito tanto del decreto 1072 como de la resolución 0312.

La empresa Isaac Malca Y Compañía S En Cs dispone un Plan De Capacitación Y Entrenamiento con el propósito de fomentar el conocimiento necesario en SST en los trabajadores para desempeñar sus actividades a realizar de forma eficaz, eficiente y segura, cumpliendo con los estándares de seguridad.

Este programa requiere la identificación de las necesidades de entrenamiento en SST de acuerdo con las competencias requeridas por el cargo de acuerdo con las necesidades de la empresa, donde se realizará un examen sobre el tema expuesto para obtener una evidencia de la capacitación que se realiza.

El Decreto 1072 de 2015 que en su artículo 2.2.4.6.11 establece:

Capacitación en SST.

El empleador o contratante debe definir los requisitos de conocimiento y practica en seguridad y salud en el trabajo necesarios para sus trabajadores, también debe adoptar y mantener disposiciones para que estos los cumplan en todos los aspectos de la ejecución de sus deberes u obligaciones, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Para ello, debe desarrollar un programa de capacitación que proporcione conocimiento para identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con el trabajo, hacerlo extensivo a todos los niveles de la organización incluyendo a trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión, estar documentado, ser impartido por personal idóneo conforme a la normatividad vigente».

Por lo tanto, a continuación, se deja plasmado un modelo que habla de este numeral:

No.	Situación	Acción	Tipo De Acción	Responsable	Fecha Propuesta	Fecha De Implementación	Seguimiento
1							
2							



10. Plan de Trabajo Anual

El plan de trabajo anual es aquel documento que permite visualizar aquellas actividades que se desarrollaran en el transcurso de un periodo, o en el término de un año. Es de aclarar que el plan de trabajo aparece después de realizar la autoevaluación de los estándares mínimos de los que habla, establece y obliga la resolución 0312 de 2019. El plan de trabajo de la empresa, deberá ser liderado por la persona responsable del Sistema de gestión en seguridad y salud en el Trabajo. De igual forma deberá estar firmado por la gerencia y el responsable de liderar el sistema de Gestión.

Dicho esto, a continuación, se plasma un modelo de plan de trabajo.

ITEM	Plan de Acción (Actividades)	Fecha (Plazo de Cumplimiento)	Responsable	Observaciones	Objetivo	Meta%
1.1.2	Revisar Manual De Funciones					
1.1.3	Revisar Y Ajustar Presupuesto 2016 - 2017 Y 2018					
1.1.6	Actualizar Actas De Cpasst					

11. Matriz de Requisitos Legales

Esta matriz es un requisito de obligatorio cumplimiento, en ella se plasma todas aquellas normas que son aplicables a la empresa.

Esta matriz deberá de ser actualizada constantemente, deberá ser liderada por quien sea el responsable del sistema de gestión y tener un procedimiento que acompañe la metodología utilizada para su respetiva actualización.

En ese orden de ideas, se deja un modelo de dicha matriz.

MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES SG - SST											
FECHA DE ACTUALIZACIÓN:											
NORMA	ARTICULO APLICABLE	EMISOR	DESCRIPCIÓN	EXIGENCIA	EVALUACIÓN CUMPLIMIENTO DEL REQUISITO						RESPONSABLE
					FRECUENCIA	RESPONSABLE	CUMPLE		FECHA	ACCIÓN	
							SI	NO			

12. Gestión del Cambio

La gestión del cambio es toda aplicación sistemática de procesos y procedimientos para la identificación de peligros, evaluar, controlar y monitorear el impacto en la seguridad y salud en el trabajo de los cambios y nuevos proyectos.

El cambio puede ser generado por condiciones ajenas a la empresa como una pandemia o un fenómeno natural, condiciones de la empresa como la adopción de una nueva tecnología o el cambio de sede o impuestas por el estado como la normatividad en riesgos laborales.

A continuación, se plasma un modelo de gestión del cambio y servirá de ejemplo para la empresa.

PROCEDIMIENTO GESTIÓN DEL CAMBIO

1. **Objetivo:** Establecer los lineamientos para un proceso sistemático de identificación de peligros, evaluación y control de los riesgos relacionados a la Seguridad y Salud en el trabajo, asociados con los cambios y nuevos proyectos en las actividades e instalaciones relacionadas con los procesos de Isaac Malca Y Compañía S En Cs.

2. **Alcance:** Este procedimiento se aplica a todas las áreas operativas y administrativas de Isaac Malca Y Compañía S En Cs. Así como a todos sus contratistas y visitantes.

3. Definiciones

Análisis del cambio: Proceso que permite reconocer la existencia y características de los peligros para evaluar la magnitud de los riesgos asociados en los cambios o nuevos proyectos y decidir si dichos riesgos son o no aceptables.

Área responsable del cambio: Área responsable de la implementación, desarrollo y entrega del cambio o nuevo proyecto.

Área usuaria del cambio: Área que recibirá el cambio o nuevo proyecto para su uso final.

Cambio: Modificación significativa de un proceso, instalación o equipo ya existente.

Gestión del Cambio: Aplicación sistemática de procesos y procedimientos para identificar, evaluar, controlar y monitorear los riesgos en los cambios y nuevos proyectos.

Proyecto: Conjunto de actividades realizadas bajo un esquema establecido, que tienen un inicio, un fin, y un objetivo: crear una instalación o proceso totalmente nuevo.

4. Responsabilidades.

4.1 jefe o supervisor del área responsable del cambio.

- Evaluar todo cambio o nuevo proyecto mediante el proceso de Gestión de Cambio.
- Coordinar con el área de Seguridad y Salud en el Trabajo la revisión de la Gestión de Cambio.
- Implementar los controles definidos en la Gestión de Cambio.
- Actualizar la Gestión de Cambio de ocurrir modificaciones que no fueron contempladas en el análisis inicial.

4.2 Coordinador Sst.

- Revisar y aprobar la Gestión de Cambio.
- Facilitar el proceso de Gestión de Cambio y orientar a los participantes de acuerdo con la metodología.

5. Condiciones Generales

La Gestión de Cambio debe considerar la identificación de los peligros, evaluación de los riesgos e implementación de las medidas de control en:

- Todo cambio o propuesta de cambio en la organización, actividades o materiales, incluyendo nuevos proyectos.
- Modificaciones al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (organización/actividades).
- Cambio temporal y sus impactos sobre las operaciones, procesos y actividades.
- La Gestión de Cambio debe ser aplicada como un proceso continuo previo a la introducción del cambio o ejecución del nuevo proyecto.
- La Gestión de Cambio está basada en el procedimiento identificación de peligros y debe cumplir con lo indicado en dicho procedimiento.
- La Gestión de Cambio debe ser actualizada en la Matriz de Peligros.

6. Proceso de gestión de cambio

La Gestión de Cambios consta de las siguientes etapas:

- Establecer las características del cambio
- Analizar el cambio
- La etapa de establecer las características del cambio implica que el jefe o supervisor del área responsable del cambio defina con el coordinador.

7. Documentos y registros

Formato de gestión del cambio.

8. Control de cambio

Revisión	Fecha	Descripción del cambio

13. Perfiles del Cargo

Los perfiles de cargo establecen los requisitos y las exigencias para que un trabajador pueda desempeñarse adecuadamente en su cargo; de igual manera permite que la empresa cuente con el personal idóneo con experiencia, competente y que pueda ejecutar las funciones asignadas a su puesto de trabajo.

A continuación, se plasma un modelo de perfil del cargo del responsable del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo la cual servirá de ejemplo para la empresa.

FUNCIONES

- Orientar actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Establecer el cronograma de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Presentar informes de Seguridad y Salud en el Trabajo a Directivas.
- Garantizar el funcionamiento del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Socialización de objetivos y metas del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Apoyar en capacitaciones de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Realizar visitas de inspección a puestos de trabajo.
- Participar y liderar la investigación de los accidentes de trabajo.

RESPONSABILIDADES EN SST

- Apoyar y liderar las campañas de motivación del personal buscando la participación activa por parte de los trabajadores en el desarrollo del Sistema de Gestión.
- Apoyar a la empresa en la elaboración del diagnóstico de las condiciones de salud en la empresa.
- Programar y capacitar en temas relacionados con estilos de vida saludable y ambientes laborales sanos, a todos los niveles de la empresa.
- Proponer a la gerencia la adopción de medidas y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan ambientes de trabajo adecuados para los trabajadores.
- Revisar y ajustar registros y estadísticas de accidentalidad, enfermedades laborales y ausentismo general.
- Programar y ejecutar inspecciones periódicas a los puestos y áreas de trabajo para verificar los correctivos y acciones tomadas.
- Participar en la elaboración del presupuesto para las actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo.

EDUCACIÓN

- Profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo con licencia.

FORMACIÓN

- Métodos de sensibilización.
- Investigación de accidentes de trabajo.
- Inspecciones generales.
- Administración del riesgo.

- Entre otras.

HABILIDADES

- Gestión.
- Liderazgo.
- Comunicación.
- Autoconfianza.
- Flexibilidad.
- Compromiso Organizacional.
- Analítico.
- Relaciones interpersonales.
- Proactivo.

GÉNERO REQUERIDO

- Masculino.
- Femenino

EXPERIENCIA

- 2 años ejerciendo el cargo o en cargos similares.

CARGA FISICA

- Alternar posturas.

CARGA MENTAL

- Recibir información oral/escrita.



- Producir información oral/escrita.
- Análisis de la información.
- Emitir respuestas rápidas.
- Atención.
- Concentración.
- Habilidad para solucionar problemas.

14. Manual de Funciones, Responsabilidades y Competencias

El manual de funciones, responsabilidades y competencias es una herramienta que permite a las organizaciones o empresas dar respuesta a la evolución de las industrias. Esta permite establecer las funciones y competencias laborales de los empleos de conforman la planta de persona.

Dicho esto, a continuación, se plasma un modelo del manual de funciones, responsabilidades y competencias del cargo de brigadista.

BRIGADISTAS		
FUNCIONES, RESPONSABILIDADES Y NIVELES DE AUTORIDAD		
ANTES DE LA EMERGENCIA		
• Poseer los conocimientos de la teoría básica y entrenamiento en maniobras de prevención y control de emergencias. • Definir los elementos y equipos necesarios para cumplir con su labor • Realizar mantenimiento preventivo de cada equipo • Inspección de áreas para reconocer las condiciones de riesgo en el trabajo que puedan generar lesiones o hacer peligrar la vida de los trabajadores y el proceso productivo de la empresa • Con base en los hallazgos de las inspecciones tomar las medidas correctivas y preventivas para controlar y minimizar la ocurrencia de emergencias o disminuir la vulnerabilidad frente a ellas. • Conocer los riesgos generales y particulares que se presentan en los diferentes sitios y actividades que se desarrollan en el área que labora.		
DURANTE LA EMERGENCIA		
• Actuar prontamente cuando se informe de una emergencia en su área (o si es requerido por otra área), usar el equipo que tenga a disposición según el evento. • En cualquier emergencia actuar coordinadamente con los demás miembros del grupo operativo. • Brindar apoyo a los grupos de socorro que se hagan presentes en la empresa para controlar la emergencia.		
DESPUES DE LA EMERGENCIA		
• Efectuar los reajustes o modificaciones necesarias a las acciones realizadas • Reponer e material utilizado, verificación del post-uso, y hacer el mantenimiento si lo ameritan. • Ayudar a restaurar lo más pronto posible el funcionamiento normal de las actividades dentro de la empresa.		
Elaborado por:	Aceptado por:	Aceptado por (suplente):

15. Control de Documentos y Registros

El control de documentos y registros se define como un sistema de trabajo o procedimiento puesto en marcha por una organización con el fin de asegurar la disponibilidad de cualquier información en el momento que se requiera.

Conservar los documentos, es necesario como medida preventiva adoptada para asegurar la integridad física y funcional de los documentos del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo según el Decreto 1072 de 2015 de 2.2.4.6.12.

A continuación, se define que es un documento y que es un registro:

1. Documento: Es aquel que se puede modificar.
2. Registro: aquel que permanece inmodificable.

Los dos hacen parte de la información documentada, por lo que la verdadera razón de conservarlos de forma adecuada es:

- Para preservar el conocimiento y para mantener la información que te va ayudar a la posterior toma de decisiones.
- El hecho de implementar la conservación documental no tiene ninguna lógica, no tiene ninguna utilidad si la información no se utiliza después para ser analizada.
- No tiene ningún sentido almacenar información solo para cumplirle a los entes de certificación o los inspectores de trabajo.
- Hasta el momento en el que comprendamos que un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo brinda la información de valor, seguiremos llenándonos de papeles.

En el Decreto 1072 su apartado 2.2.4.6.12 define los documentos que el jefe deberá mantener disponibles y debidamente actualizados como:



- La política y los objetivos del Sistema de Gestión.
- Las responsabilidades asignadas para la implantación y mejora continua del sistema.
- La matriz de identificación de peligros y riesgos.
- El informe de condiciones de salud junto con el perfil sociodemográfico de la población trabajadora.
- El plan de trabajo anual firmado por el jefe y el responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- El programa de capacitación de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Procedimientos e instructivos internos de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Registros de entrega de equipos de protección individual.
- Registros de entrega de los protocolos de seguridad.
- Los soportes de la convocatoria, elección y conformación de las actas de reunión o la delegación de Seguridad y Salud en el Trabajo, además de los soportes de actuación.
- Los reportes y las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Plan de emergencias con su respectivo análisis de vulnerabilidad.
- Programas de vigilancia epidemiológica, incluidos los resultados de las mediciones ambientales y los perfiles de salud arropados por el monitoreo biológico.
- Formatos de registros de las inspecciones a las instalaciones, maquinas o equipos ejecutados.
- La matriz legal actualizada que contemple las normas del sistema general de riesgos laborales que le aplican a la organización.



- Evidencias de las gestiones adelantadas para el control de los riesgos prioritarios y el artículo 2.2.4.6.13 habla de la conservación documental la cual deberá realizarse de forma controlada, legible, fácilmente identificable y accesible.

CODIGO	TITULO	VERSION	ORIGEN	UBICACION	ALMACENAMIENTO	INDIZACION	RESPONSABLE	TIEMPO DE RETENCION



HACER

HACER

1. Matriz de identificación de peligros y riesgos

La matriz de identificación de peligros y riesgos, es aquella herramienta que sirve para identificar y controlar los riesgos existentes en la empresa. Esta herramienta deberá cumplir con lo establecido en el decreto 1072 de 2015 en 2.2.4.6.15. que establece que se deberán identificar y controlar los riesgos teniendo en cuenta variables como:

ARTICULO 2.2.6.15. Identificación de peligros, evaluación y valoración de los 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 que pueda priorizarlos y establecer los controles necesarios, realizando mediciones ambientales cuando se requiera.

PARAGRAGO 1. 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.

Parágrafo 2. De acuerdo con la naturaleza de los peligros, la priorización realizada y la actividad económica de la empresa, el empleador o contratante utilizara 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, químico, de seguridad, público, psicosociales, entre otros.

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

PARAGRAFO 3. El empleador debe informar al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo los resultados de las evaluaciones de los ambientes de trabajo para que emita las recomendaciones a que haya lugar.

PARAGRAFO 4. Se debe identificar y relacionar en el Sistema de la Seguridad y Salud en el Trabajo que se dediquen en forma permanente a las actividades de alto riesgo a las que hace que hace referencia el Decreto 2090 de 2003, o la norma que lo modifique o sustituya.

Así las cosas, la GTC 45 versión 2012, da un acercamiento a lo exigido por esta normativa, donde la idea es poder llevar un control de aquellas situaciones riesgosas que se encuentran al interior de la empresa y que ayudaran a minimizar aquellos riesgos que puedan generar accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

PROCEDIMIENTO IDENTIFICACIÓN Y VALORACIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS.

1. Introducción.

La identificación de los peligros, evaluación y valoración de riesgos nos da la posibilidad conocer y entender los riesgos de la organización, además debe de orientarnos en la definición de los objetivos de control y acciones propias para su gestión, por lo tanto, la identificación de peligros

y riesgos en el trabajo, se realiza para mejorar las condiciones de trabajo en las organizaciones y de esta forma la competitividad. Esto se hace posible siempre y cuando la organización promueva y estimule en todo momento la creación de una cultura de Seguridad y Salud que debe ir en busca del mejoramiento de los procesos en la organización y que, a su vez a la productividad, desarrollo del recurso humano y la reducción de los costos operacionales.

2. Justificación.

La población trabajadora está constantemente expuesta a un porcentaje considerable de riesgo específicos en el ambiente laboral, los cuales pueden variar según la actividad económica de cada empresa. Estos riesgos están enlazados al origen de algunas enfermedades laborales ya a la ocurrencia de accidentes de trabajo, pudiendo establecer con claridad la vinculación de causa y efecto entre el ambiente en la jornada laboral y a las dolencias y enfermedades desarrolladas. El no conocer los aspectos de las profesiones en el origen de las enfermedades laborales ha conllevado a no únicamente a un notable deterioro en la calidad de vida y en la salud de los trabajadores, sino que a la vez también perjudica a los mismos patrones, esto debido a un mayor índice en la tasa de ausentismo laboral y un menor rendimiento de los trabajadores durante la jornada laboral. Además de los inconvenientes por no cumplir con los requerimientos mínimos que solicita la normatividad, para evitar o disminuir ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

3. Objetivo.

El siguiente punto busca establecer los objetivos del procedimiento de identificación de peligros y riesgos de Isaac Malca Y Compañía S En Cs.

3.1 Objetivo General:

Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos en el lugar de trabajo en los funcionarios y establecer los controles necesarios para la protección y promoción de ambientes de trabajo seguro y saludables.

3.2 Objetivo Específico:

- Implementar metodología que permita identificar, evaluar y valorar los peligros y riesgos a los que están expuestos los trabajadores.
- Realizar recomendaciones a los trabajadores expuestos sobre los peligros y riesgos identificados.

4. Alcance.

Aplica para todos los procesos, áreas, actividades rutinarias y no rutinarias, y a todos los trabajadores de Isaac Malca Y Compañía S En Cs sin importar su tipo de vinculación con la organización.

5. Definiciones.

Actividad rutinaria: Actividad que forma parte de un proceso de la organización, se ha planificado y es estandarizable.

Actividad no rutinaria: Actividad que no se ha planificado ni estandarizado dentro de un proceso de la organización o actividad que ha criterio de la organización por su baja frecuencia de ejecución la determine como no rutinaria.

ATS: Metodología para el análisis de trabajo análisis de trabajo seguro y responsabilidad ambiental, que permite identificar los peligros y aspectos ambientales, de cada paso de la actividad a desarrollar y establecer los controles necesarios.



Consecuencia: Resultado, en términos de lesión o enfermedad, de la materialización de un riesgo, expresado cualitativa o cuantitativamente.

Condiciones sub estándar (condición insegura): Toda circunstancia física que presente una desviación de lo estándar o establecido y que facilite la ocurrencia de un accidente.

Competencia: Capacidad para aplicar conocimientos y habilidades con el fin de alcanzar los resultados previstos.

Diagnóstico de condiciones de trabajo: Resultado del procedimiento sistemático para identificar, localizar y valorar “aquellos elementos, peligros o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores. Quedan específicamente incluidos en esta definición: - Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo; La naturaleza de los peligros físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo, y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia; Los procedimientos para la utilización de los peligros citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores; y La organización y ordenamiento de las labores incluidas los factores ergonómicos y psicosociales.

Diagnóstico de condiciones de salud: Resultado del procedimiento sistemático para determinar el conjunto de variables objetivas de orden fisiológico, psicológico y sociocultural que determinan el perfil socio demográfico y de morbilidad de la población trabajadora.

Elemento de protección personal (EPP): Dispositivo que sirve como barrera entre un peligro ya alguna parte del cuerpo de una persona.

Evaluación higiénica: Medición de los peligros ambientales presentes en el lugar de trabajo para determinar la exposición ocupacional y riesgo para la salud, en comparación con los valores fijados por la autoridad competente.

Evaluación de riesgo: Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad y el nivel de consecuencia.

Exposición: Situación en la cual las personas se encuentran en contacto con los peligros.

Factores de riesgos: Es el equivalente de la definición de peligros para seguridad vial. En toda actividad humana concurren ineludiblemente TRES factores inseparables: El medio ambiente, la máquina y el hombre. En materia de accidentes de tránsito estos tres factores se conjugan en lo que se conoce como "El triángulo accidente lógico".

Lugar de trabajo: Lugar bajo el control de la organización donde una persona necesita estar o ir por razones de trabajo.

Medidas de control: Medidas implementadas con el fin de minimizar la ocurrencia de accidentes, incidentes o enfermedad profesional.

Nivel de consecuencia (NC): Medida de la severidad de las consecuencias.

Nivel de consecuencia (NC): Medida de la severidad de las consecuencias.

Nivel de deficiencia (ND): Magnitud de la relación esperable entre el conjunto de peligros detectados y su relación causal directa con posibles incidentes y (2) con la eficacia de las medidas preventivas existentes en un lugar de trabajo.

Nivel de exposición (NE): Situación de exposición a un peligro que se presenta en un tiempo determinado durante la jornada laboral.

Nivel de probabilidad (NP): Producto del nivel de deficiencia por el nivel de exposición.

Nivel de riesgo: Magnitud de un riesgo resultante del producto del nivel de probabilidad por el nivel de consecuencia.

Participación: Acción y efecto de involucrar en la toma de decisiones.

Peligro: Fuente con un potencial para causar lesiones y deterioro de la salud.

Personal expuesto: Número de personas que están en contacto con peligros.

Probabilidad: Grado de posibilidad de que ocurra un evento no deseado y pueda producir consecuencias.

Riesgo: Efecto de la incertidumbre.

Riesgo para la seguridad y salud en el trabajo: Combinación de la probabilidad de que ocurran eventos o exposiciones peligrosas relacionadas con el trabajo y la severidad de la lesión y deterioro de la salud que puede causar los eventos o exposiciones.

Riesgo Aceptable: Riesgo que ha sido reducido a un nivel que la organización puede tolerar, respecto a sus obligaciones legales y su propia política en seguridad y salud ocupacional.

Trabajador: Persona que realiza trabajo o actividades relacionadas con el trabajo que están bajo el control de la organización.

Valoración de los riesgos. Proceso de evaluar el riesgo que surge de un peligro, teniendo en cuenta la suficiencia de los controles existentes y de decidir si el riesgo es aceptable o no.

6. ASPECTOS A TENER EN CUENTA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS.

La identificación de peligros es parte de las estrategias del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en la cual tiene como función la revisión de las actividades rutinarias y no rutinarias de los procesos de las entidades e identificar los peligros según su agrupación definida en la Norma

Técnica Colombiana (NTC) GTC-45 los cuales se encuentran clasificados como: físicos, químicos, biomecánicos, psicosociales, biológicos, condiciones de seguridad y naturales. Para cada una de las actividades descritas, mediante el apoyo y consenso de los servidores conocedores de dichas actividades descritas, mediante el apoyo y consenso de los servidores conocedores de dichas actividades; una vez identificados y cada uno de los peligros se diligencia el formato establecido para la matriz para la identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles.

Cabe destacar que como mínimo, el presente documento debe ser actualizado una vez al año o en su defecto, cada vez que ocurra un accidente de trabajo o mortal severo y/o grave en Isaac Malca Y Compañía S En Cs, o también cuando se califique una enfermedad laboral. En el proceso de identificación de peligros es necesario considerar los siguientes aspectos:

- A. Cómo se organiza el trabajo, factores sociales (incluyendo la carga de trabajo, horas de trabajo, victimización, acoso e intimidación laboral).
- B. Las actividades y las situaciones rutinarias y no rutinarias y las situaciones, incluyendo la consideración de la infraestructura, los equipos, los materiales, las sustancias y las condiciones físicas del lugar en el que se realizan las actividades laborales, el diseño de productos y servicios, investigación, desarrollo, los ensayos, la producción, el montaje, el mantenimiento y disposición.
- C. Los incidentes pasados pertinentes, internos o externos a la organización, incluyendo emergencias, y sus causas
- D. Las situaciones que tienen potencial de generar una emergencia.

E. Las personas, incluyendo la consideración de: aquellas con acceso al lugar de trabajo y sus actividades, incluyendo trabajadores, contratistas, visitantes y otros, aquellas en las inmediaciones del lugar de trabajo que pueden verse afectadas por las actividades de la organización. Trabajadores en una ubicación que no está bajo el control directo de la organización.

F. Otras cuestiones, incluyendo la consideración de: el diseño de las áreas de trabajo, los procesos, las instalaciones, la maquinaria/equipos, los procedimientos y la organización del trabajo, incluyendo la adaptación a las necesidades y capacidades de los trabajadores, las situaciones que ocurren en las cercanías del lugar de trabajo causadas por actividades relacionadas con el trabajo bajo el control de la organización, las situaciones que no han sido controladas por la organización y que ocurren en las cercanías del lugar de trabajo que pueden llegar a causar lesiones y/o el desgaste de la salud a personas en el lugar de trabajo.

G. Cambios en el conocimiento de los peligros, y en la información que se tiene conocimiento acerca de los peligros.

A continuación, se deja plasmado el encabezado de la norma y las respectivas tablas de valoración. Lo que permitirá tener una visión más clara de lo explicado anteriormente.

TABLAS DE VALORACIÓN

Nivel de Deficiencia (ND). Magnitud de la relación esperable entre (1) el conjunto de peligros detectados y su relación causal directa con posibles incidentes y (2), con la eficacia de las medidas preventivas existentes en un lugar de trabajo.

Nivel de deficiencia	Valor de ND	Significado
Muy Alto (MA)	10	Se ha(n) detectado peligro(s) que determina(n) como muy posible la generación de incidentes o consecuencias muy significativas, o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes respecto al riesgo es nula o no existe, o ambos.
Alto (A)	6	Se ha(n) detectado algún(os) peligro(s) que pueden dar lugar a consecuencias significativa(s), o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes es baja, o ambos
Medio (M)	2	Se han detectado peligros que pueden dar lugar a consecuencias poco significativas o de menor importancia, o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes es moderada, o ambos.
Bajo (B)	No se Asigna valor	No se ha detectado consecuencia alguna, o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes es alta, o ambos. El riesgo está controlado.

Nivel de Exposición (NE). Situación de exposición a un peligro que se presenta en un tiempo determinado durante la jornada.

Nivel de exposición	Valor De NE	Significado
Continua (EC))	4	La situación de exposición se presenta sin interrupción o varias veces con tiempo prolongado durante la jornada laboral.
Frecuente (EF)	3	La situación de exposición se presenta varias veces durante la jornada laboral por tiempos cortos.
Ocasional (EO)	2	La situación de exposición se presenta alguna vez durante la jornada laboral y por un periodo de tiempo corto.
Esporádica (EE)	1	La situación de exposición se presenta de manera eventual.

Nivel de Probabilidad (NP). Producto del nivel de deficiencia por el nivel de exposición.

Determinación del nivel de probabilidad.

Niveles de probabilidad		Nivel de Exposición (NE)			
Nivel de Deficiencia ND)		4	3	2	1
	10	MA- 40	MA- 30	A-20	A-10
	6	MA- 24	A -18	A-12	M-6
	2	M -8	M- 6	B-4	B-2

Significado de los diferentes niveles de probabilidad

Nivel de probabilidad	Valor de NP	Significado
Muy Alto (MA)	Entre 40 y 24	Situación deficiente con exposición continua, o muy deficiente con exposición frecuente. Normalmente la materialización del riesgo ocurre con frecuencia.
Alto (A)	Entre 20 y 10	Situación deficiente con exposición frecuente u ocasional, o bien situación muy deficiente con exposición ocasional o esporádica. La materialización del riesgo es posible que suceda varias veces en la vida laboral.
Medio (M)	Entre 8 y 5	Situación deficiente con exposición esporádica, o bien situación mejorable con exposición continua o frecuente. Es posible que suceda el daño alguna vez.
Bajo (B)	Entre 4 y 2	Situación mejorable con exposición ocasional, o esporádica, o situación sin anomalía destacable con cualquier nivel de exposición. No esperable que se materialice el riesgo, aunque puede ser concebible.

Nivel de Consecuencia (NC). Medida de la severidad de las consecuencias.

Determinación del Nivel de Consecuencia.

Nivel de Consecuencias	NC	Significado
		Daños personales
Mortal o catastrófico(M)	100	Muerte (s)
Muy grave (MG)	60	Lesiones graves irreparables (Incapacidad permanente parcial o invalidez)
Grave (G)	25	Lesiones con incapacidad laboral temporal (ILT)
Leve (L)	10	Lesiones que no requieren incapacidad.

Nivel de Riesgo (NR). Magnitud de un riesgo resultante del producto del nivel de probabilidad por el nivel de consecuencia. Determinación del Nivel de Riesgo.

Nivel de riesgo y de intervención NR = NP x NC		Nivel de Probabilidad (NP)			
		40-24	20-10	8-6	4-2
Nivel de consecuencias (NC)	100	I 4000- 2400	I 2000- 1000	I 800 - 600	II 400-200
	60	I 2400 - 1440	I 1200 - 600	II 480-360	II 240 III 120
	25	I 1000 - 600	II 500-250	II 200-150	III 100-50
	10	II 400-240	II 200 III 100	III 80-60	III 40 IV 20

Significado del Nivel de Riesgo.

Nivel del riesgo	Valor de NR	Significado
I	4000 – 600	Situación crítica. Suspender actividades hasta que el riesgo este bajo control. Intervención urgente.
II	500 - 150	Corregir y adoptar medidas de control inmediato.
III	120 -40	Mejorar si es posible. Sería conveniente justificar la intervención y su rentabilidad.
IV	20	Mantener las medidas de control existentes, pero se debería considerar soluciones o mejoras y se deben hacer comprobaciones periódicas para asegurar que el riesgo aun es aceptable

Ejemplo de aceptabilidad del riesgo.

Nivel de Riesgo	Significado Explicación	
I	No Aceptable	Situación crítica, corrección urgente
II	No Aceptable o Aceptable con control específico	Corregir o adoptar medidas de control
III	Mejorable	Mejorar el control existente
IV	Aceptable	No intervenir, salvo que un análisis más preciso lo justifique.

Proceso		Peligro	Efectos posibles	Controles existentes	Evaluación del riesgo	Valoración del riesgo	Criterios para establecer controles	Medidas intervención
Zona/Lugar								
Actividades								
Tareas								
Rutinario (Si o No)								
Descripción	Clasificación							
Efectos posibles								
Fuente	Medio	Individuo						
Nivel de deficiencia								
Nivel de exposición								
Nivel de probabilidad (ND x NR)								
Interpretación del nivel de probabilidad								
Nivel de consecuencia								
Nivel de riesgo (NR) e intervención								
Interpretación del NR								
Aceptabilidad del riesgo								
Nro. Expuestos								
Peor consecuencia								
Existencia requisito legal específico asociado (Si o No)								
Eliminación								
Sustitución								
Controles de ingeniería								
Controles administrativos, Señalización, Advertencia								
Equipos/ Elementos de protección personal								

Descripción	Clasificación						
	Biológico	Físico	Químico	Psicosocial	Biomecánicos	Condiciones de seguridad	Fenómenos naturales*
	Virus	Ruido (de impacto, intermitente, continuo)	Polvos orgánicos inorgánicos	Gestión organizacional (estilo de mando, pago, contratación, participación, inducción y capacitación, bienestar social, evaluación del desempeño, manejo de cambios).	Postura (prolongada mantenida, forzada, antigravitacional)	Mecánico (elementos o partes de máquinas, herramientas, equipos, piezas a trabajar, materiales proyectados sólidos o fluidos)	Sismo
	Bacterias	Iluminación (luz visible por exceso o deficiencia)	Fibras	Características de la organización del trabajo (comunicación, tecnología, organización del trabajo, demandas cualitativas y cuantitativas de la labor).	Esfuerzo	Eléctrico (alta y baja tensión, estática)	Terremoto
	Hongos	Vibración (cuerpo entero, segmentaria)	Líquidos (nieblas rocios) y	Características del grupo social de trabajo (relaciones, cohesión, calidad de interacciones, trabajo en equipo).	Movimiento repetitivo	Locativo (sistemas y medios de almacenamiento), superficies de trabajo (irregulares, deslizantes, con diferencia del nivel), condiciones de orden y aseo, (caídas de objeto)	Vendaval
	Rickettsias	Temperaturas extremas (calor y frío)	Gases vapores y	Condiciones de la tarea (carga mental, contenido de la tarea, demandas emocionales, sistemas de control, definición de roles, monotonía, etc.).	Manipulación manual de cargas	Tecnológico (explosión, fuga, derrame, incendio)	Inundación
	Parásitos	Presión atmosférica (normal y ajustada)	Humos metálicos, no metálicos	Interfase persona - tarea (conocimientos, habilidades en relación con la demanda de la tarea, iniciativa, autonomía y reconocimiento, identificación de la persona con la tarea y la organización).		Accidentes de tránsito	Derrumbe
	Picaduras	Radiaciones ionizantes (rayos x, gama, beta y alfa)	Material particulado	Jornada de trabajo (pausas, trabajo nocturno, rotación, horas extras, descansos)		Públicos (robos, atracos, asaltos, atentados, de orden público, etc.)	Precipitaciones, (lluvias, granizadas, heladas)
	Mordeduras	Radiaciones no ionizantes (láser, ultravioleta, infrarroja, radiofrecuencia, microondas)				Trabajo en alturas	
	Fluidos o excrementos					Espacios confinados	

2.Aspectos Ambientales

Los aspectos e impactos ambientales, están regulados por la ISO 14000, donde se evidencia que las empresas deberán manejar adecuadamente los residuos que esta genere fruto de su proceso productivo.

Por consiguiente, a continuación, se deja plasmado un modelo que servirá de guía para el manejo adecuado de los residuos.



Así las cosas, se recomienda que la empresa establezca aquellas situaciones encaminadas a manejar de forma responsable y ambientalmente comprometida con todo lo relacionado con la parte ambiental.

Deberá cumplir con lo estipulado anteriormente y de esa forma se deja el esquema para manejo adecuado de los residuos.

3.Procedimientos de Seguridad, Instructivos de Seguridad

Los procedimientos de seguridad y los instructivos de seguridad se refiere al 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.

Este procedimiento de seguridad e instructivo de seguridad sirve para cuando estemos ante actividades sujetas a riesgos graves o muy graves que pueden afectar negativamente en la Seguridad y Salud en el Trabajo, como, por ejemplo, trabajos en altura o trabajos en alta tensión.

A manera de ejemplos estas serían algunas de las tareas o circunstancias que deberían tener procedimientos escritos de trabajo, debido a su nivel de peligro:

- Operaciones normales con riesgo de graves consecuencias (empleo de sustancias o procesos químicos, maquinas, instalaciones energéticas, electricidad, trabajo en alturas, etc.).
- Trabajos en condiciones térmicas extremas (calor o frio).
- Operaciones en espacios confinados.
- Carga/descarga y movimientos de vehículos.

Procedimiento De Evaluación Inicial Del Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo.

1. OBJETIVO.

Establecer las directrices para la evaluación inicial del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para definir las acciones necesarias para su cumplimiento.

2. ALCANCE.



Inicia con la realización de la evaluación inicial y finaliza con la generación de acciones de mejora de acuerdo con el resultado de indicadores e informes de gestión. Aplica para la empresa Isaac Malca Y Compañía S En Cs.

3. RESPONSABLES.

- Gerente: suministrar los recursos necesarios para la ejecución de las actividades del plan de trabajo anual.
- Asesor de seguridad y salud en el trabajo: es el encargado de realizar la evaluación inicial y la revisión de la documentación del SG-SST que tiene la empresa, para poder establecer las actividades a realizar.
- Subgerente administrativo: suministrar la información necesaria y realizar acompañamiento en la realización de la evaluación inicial.
- COPASST (Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo): Revisar y aprobar el plan de trabajo anual y acompañar en la ejecución de las actividades.



4. Descripción De Actividades.

N°	Actividad	Descripción de la actividad	Responsable	Registro
1	Elaboración y diligenciamiento de la evaluación inicial	Para dar inicio al diseño e implementación del SG-SST se realizará la primera evaluación inicial como punto de partida para identificar el cumplimiento de los aspectos que exige la normatividad.	Profesional de seguridad y salud en el trabajo	Formato de evaluación inicial (0312)
2	Elaboración del plan de trabajo	Acorde a los resultados de la Evaluación Inicial, el Líder del SGSST elabora el Plan de Trabajo Anual del SG-SST, donde se establecerán las actividades que se realizarán en el año.	- Profesional de seguridad y salud en el trabajo - Integrantes del proceso de SG-SST (subgerente administrativa)	Plan de trabajo anual
3	Presentación y aprobación del plan de trabajo anual	El líder del SG-SST por medio de la subgerente administrativa citara a los integrantes del COPASST a reunión y de este modo presentar los resultados de la evaluación inicial y el plan de trabajo elaborado.	- Profesional de seguridad y salud en el trabajo - Subgerente administrativa - COPASST	Acta de reunión

4	Socialización	Una vez elaborado y aprobado el Plan de Trabajo Anual del SGSST, el Líder del SG-SST realiza las jornadas de socialización que considere pertinentes a las partes interesadas.	Profesional de seguridad y salud	Formato de capacitación
5	Ejecución del plan de trabajo	El líder del SG-SST realizara la ejecución de las actividades del plan de trabajo anual, las cuales estarán sujetas acorde a la disponibilidad de recursos asignados en el Presupuesto por parte de la Alta Dirección.	- Profesional de seguridad y salud - Subgerente administrativa - COPASST	Formatos, matriz, programas, procedimientos, entre otras.
6	Control y seguimiento	Evaluará de forma mensual el estado actual y de avance del Plan de Trabajo Anual del SG-SST	- Profesional de seguridad y salud - Subgerente administrativa - COPASST	Informe mensual

4. Sustancias Químicas

La norma NFPA (National Protection Association), es una entidad internacional voluntaria creada para promover la protección y prevención contra el fuego, es ampliamente conocida por sus estándares (National Fire Codes), a través de los cuales recomienda prácticas seguras desarrolladas por personal experto en el control de incendios.

El rombo de seguridad, también llamado Rombo NFPA 704 o Diamante de fuego (Fire diamond), es un sistema de identificación de peligros químicos en forma de diamante, con un sistema de marcas simples, fácil de reconocer y comprensible a cualquier persona que tenga los conocimientos básicos de seguridad.

Este infograma está integrado por cuatro "diamantes" o losanges más pequeños, uno de color rojo en la parte superior, otro amarillo en la derecha, uno más blanco en la parte inferior y por último uno azul en la parte izquierda. De acuerdo al valor que este incrustado en cada losange es el nivel de peligro químico de la sustancia a señalar, siendo cero escaso o nulo peligro y 4 el más extremo y potencialmente mortífero para la vida.

Azul/Salud:

(4) Elemento que, con una muy corta exposición, pueden causar la muerte o un daño permanente, incluso en caso de atención médica inmediata. Por ejemplo, el cianuro de hidrógeno.

(3) Materiales que bajo corta exposición pueden causar daños temporales o permanentes, aunque se preste atención médica, como el hidróxido de potasio.

(2) Materiales bajo cuya exposición intensa o continua puede sufrirse incapacidad temporal o posibles daños permanentes a menos que se dé tratamiento médico rápido, como el cloroformo o la cafeína.

(1) Materiales que causan irritación, pero solo daños residuales menores aún en ausencia de tratamiento médico. Un ejemplo es la glicerina.

(0) Materiales bajo cuya exposición en condiciones de incendio no existe otro peligro que el del material combustible ordinario, como el cloruro de sodio.

Rojo/Inflamabilidad

(4) Materiales que se vaporizan rápido o completamente a la temperatura a presión atmosférica ambiental, o que se dispersan y se quemen fácilmente en el aire, como el propano. Tienen un punto de inflamabilidad por debajo de 23°C (73°F).

(3) Líquidos y sólidos que pueden encenderse en casi todas las condiciones de temperatura ambiental, como la gasolina. Tienen un punto de inflamabilidad entre 24°C (73°F) y 37°C (100°F).

(2) Materiales que deben calentarse moderadamente o exponerse a temperaturas altas antes de que ocurra la ignición, como el petrodiesel. Su punto de inflamabilidad oscila entre 38°C (100°F) y 92°C (200°F)

(1) Materiales que deben precalentarse antes de que ocurra la ignición, cuyo punto de inflamabilidad es superior a 93°C (200°F).

(0) Materiales que no se queman, como el agua. Expuesto a una temperatura de 815° C (1.500°F) por más de 5 minutos.

Amarillo/Inestabilidad/reactividad

(4) Fácilmente capaz de detonar o descomponerse explosivamente en condiciones de temperatura y presión normales (e.g; nitroglicerina, RDX).

(3) Capaz de detonar o descomponerse explosivamente, pero requiere una fuente de ignición, debe ser calentado bajo confinamiento antes de la ignición, reacciona explosivamente con agua o detonará si recibe una descarga eléctrica fuerte (e.g; flúor).

(2) Experimenta cambio químico violento en condiciones de temperatura y presión elevadas, reacciona violentamente con agua o puede formar mezclas explosivas con agua (e.g., fósforo, compuestos del potasio, compuestos del sodio).

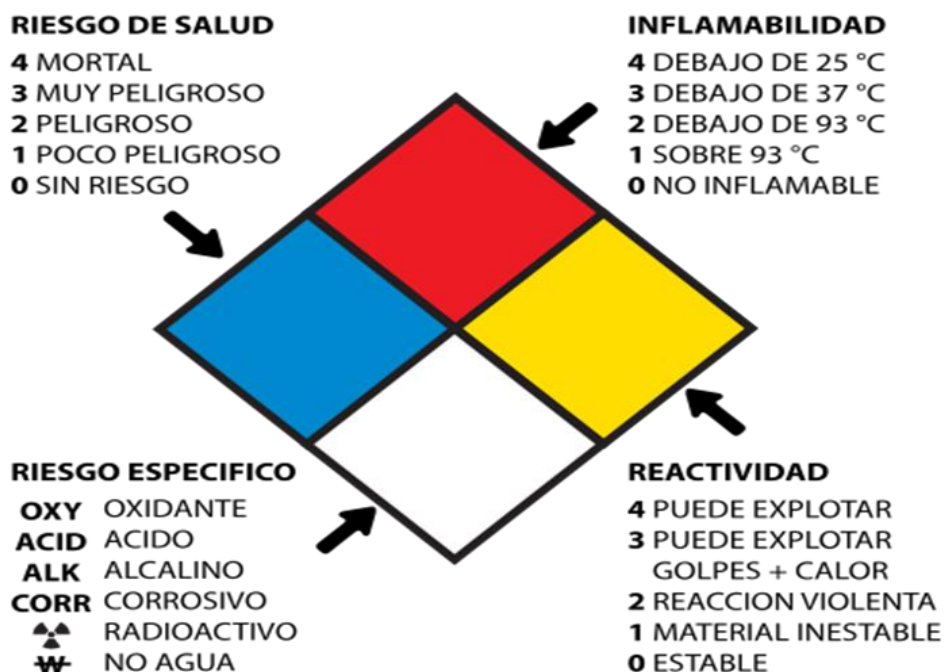
(1) Normalmente estable, pero puede llegar a ser inestable en condiciones de temperatura y presión elevadas (e.g; acetileno, etino).

(0) Normalmente estable, incluso bajo exposición al fuego y no es reactivo con agua (e.g; helio).

Blanco/hueso

El espacio blanco puede contener los siguientes símbolos:

- 'W' - reacciona con agua de manera inusual o peligrosa, como el cianuro de sodio o el sodio.
- 'OX' o 'OXY' - oxidante, como el perclorato de potasio o agua oxigenada.
- 'SA' - gas asfixiante simple, limitado para los gases: nitrógeno, helio, neón, argón, kriptón y xenón.
- 'COR' o 'CORR' - corrosivo: ácido o base fuerte, como el ácido sulfúrico o el hidróxido de potasio. Específicamente, con las letras 'ACID' se puede indicar “ácido” y con 'ALK', “base”.
- 'BIO' o - riesgo biológico, por ejemplo, un virus.
- 'RAD' o - el material es radioactivo, como el plutonio.
- 'CRYO' o 'CYL' - criogénico, como el nitrógeno líquido.
- 'POI' - producto venenoso, por ejemplo, el arsénico.



SIMBOLOS: Los peligros especiales se representan por unos símbolos que siempre están ubicados en el cuadrante sin color.

Los materiales que reaccionan violentamente o explotan al contacto con el agua (en grado 2 o 3) se identifican con la letra w tachada a (~~W~~).

Los materiales que poseen propiedades oxidantes se identifican con las letras OX.

Si se requieren ambos símbolos (W y OX) deberá ser mostrado así:

Los gases que son asfixiantes simples se identifican con las letras AS. Estos gases son únicamente los siguientes: N, He, Ne, Xe y Ar.

Tablas De Criterios Para La Calificación

AZUL - SALUD	ROJO - INFLAMABILIDAD	AMARILLO - INESTABILIDAD
4 Materiales que, bajo condiciones de emergencia pueden ser LETALES. Gases con LC50 inhal. ≤ 1000 ppm. Líquidos cuya concentración de vapor saturado a 20°C $\geq$ LC50 inhal ≤ 1000 ppm. Polvos y neblinas cuya LC50 inhal ≤ 0.5 mg/L. Materiales con LD50 dermal ≤ 40 mg/Kg o vía oral ≤ 5 mg/Kg. <i>Ej. Fosforo de Aluminio, Fenol, Cloro</i>	Materiales que se vaporizan rápido o completamente a la temperatura y presión atmosférica ambiental, o que se dispersan y se queman fácilmente en el aire. Gases inflamables y materiales criogénicos Líquidos o gases que son líquidos bajo presión y tienen un punto de inflamación (Fp) $< 22.8^\circ\text{C}$ y Peb $< 37.8^\circ\text{C}$ (Clase IA) Espontáneamente combustibles Sólidos con $> 5\%$ de un solvente inflamable o combustible cuyo Fp se mide en copa cerrada. <i>Ej. Isobutano, Acetaldehído, Acetileno.</i>	Materiales que por sí mismos son capaces de detonar o de generar descomposición o reacciones explosivas a temperatura y presión normales. Materiales sensibles al calor localizado o choque mecánico a temperatura y presión normales. Materiales con densidad de poder instantánea (del calor de reacción o velocidad de reacción) a 250°C $\geq 1000\text{W/mL}$. <i>Ej. Ácido peracético, Nitroglicerina.</i>

AZUL - SALUD	ROJO - INFLAMABILIDAD	AMARILLO - INESTABILIDAD
3 Materiales que bajo condiciones de emergencia pueden causar daños serios o permanentes. Gases con LC50 inhal. $\geq 1000 \leq 3000$ ppm. Líquidos cuya concentración de vapor saturado a 20°C $\geq$ LC50 inhal ≤ 3000 ppm y no se ajusta al criterio del valor 4. Polvos y neblinas cuya LC50 inhal $\geq 0.5 \leq 2$ mg/L. Materiales con LD50 dermal $\geq 40 \leq 200$ mg/Kg o vía oral $\geq 5 \leq 50$ mg/Kg. Corrosivos al tracto respiratorio y la piel, incluyendo fluidos criogénicos que causan quemadura por congelación. Corrosivos a los ojos con opacidad irreversible en cornea. Gases comprimidos licuados con Peb. -55°C causando quemadura por congel. <i>Ej. Hidróxido de sodio, Dietilamina, Nitrógeno líquido.</i>	Líquidos y sólidos que pueden encenderse bajo casi todas las condiciones de temperatura ambiente. Materiales que en este grado producen atmosferas peligrosas en casi todas las temperaturas ambientales. Líquidos con punto de inflamación (Fp) $< 22.8^\circ\text{C}$ y Peb $\geq 37.8^\circ\text{C}$ (Clase IB) Líquidos con Fp $\geq 22.8 < 37.8^\circ\text{C}$ (Clase IC) Sólidos finamente divididos (< 75 micras o malla 200 que presentan riesgo elevado de formar nubes de polvo inflamables como por ejemplo el ALUMINIO en polvo, Zirconio y Titanio). Materiales que queman con extrema rapidez, usualmente porque contienen oxígeno en su molécula (nitrocelulosa y muchos peróxidos orgánicos) Sólidos con $> 0.5\%$ de un solvente inflamable o combustible cuyo Fp se mide en copa cerrada. Aerosoles con proyección de llama de 457 mm o más, de acuerdo con ASTM D3065. <i>Ej. Aluminio, Acetona, Benceno.</i>	Materiales que por sí mismos son capaces de detonar o de presentar descomposición o reacción explosiva, pero que requieren de un fuerte agente iniciador o deben calentarse en confinamiento antes de la ignición. Materiales sensibles a choque térmico o mecánico a elevadas temperaturas y presiones. Materiales con densidad de poder instantánea (del calor de reacción o velocidad de reacción) a 250°C $\geq 100 < 1000$ W/mL. <i>Ej. Nitrocelulosa, Dinitroanilina.</i>

AZUL - SALUD	ROJO - INFLAMABILIDAD	AMARILLO - INESTABILIDAD
Materiales que bajo condiciones de emergencia pueden causar incapacidad temporal o daño residual. Gases con LC50 inhal. $\geq 3000 \leq 5000$ ppm. Líquidos cuya concentración de vapor saturado a 20°C $\geq 1/5$ LC50 inhal ≤ 5000 ppm y no se ajusta a los criterios del valor 4 ni 3. Polvos y neblinas cuya LC50 inhal $\geq 2 \leq 10$ mg/L. Materiales con LD50 dermal $\geq 200 \leq 1000$ mg/Kg o vía oral $\geq 50 \leq 500$ mg/Kg. Irritantes al tracto respiratorio Irritantes primarios o sensibilizantes de la piel. Irritación severa pero reversible a los ojos o lacrimógenos. Gases comprimidos licuados con Peb entre -30 y -55°C causando daños severos por contacto <i>Ej. Azufre, Tolueno, Xileno.</i>	Materiales que deben calentarse moderadamente o exponerse a temperaturas relativamente altas antes de que ocurra la ignición. En condiciones normales no forman atmósferas peligrosas con el aire, pero con altas o moderadas temperaturas podrían liberar vapores suficientes para crear atmósferas peligrosas con el aire. Se incluyen sólidos suspendidos finamente divididos que no requieren calentamiento antes de la ignición. Líquidos con Fp $\geq 37.8^\circ\text{C} < 93.4^\circ\text{C}$ (Clase II y IIIA) Sólidos finamente divididos (< 420 micras o malla 40 que presentan riesgo ordinario de formar nubes de polvo inflamables. Materiales sólidos en hojuelas, fibras o laminillas que queman rápidamente y generan un fogonazo, como por ej. Algodón. Sólidos y semisólidos que generan vapores inflamables fácilmente. Sólidos con $> 0.5\%$ de un solvente inflamable o combustible cuyo Fp se mide en copa cerrada. <i>Ej. Benzaldehído, Asfalto líquido.</i>	Materiales que experimentan cambios químicos violentos a elevadas temperaturas y presiones. Materiales con densidad de poder instantánea (del calor de reacción o velocidad de reacción) a 250°C $\geq 10 < 100$ W/mL. Materiales exotérmicos a temperaturas $\leq 150^\circ\text{C}$ evaluados con calorímetro diferencial (DSC). <i>Ej. Cloruro de Benzoilo, Ácido sulfúrico.</i>

AZUL - SALUD	ROJO - INFLAMABILIDAD	AMARILLO - INESTABILIDAD
Materiales que bajo condiciones de emergencia, pueden causar irritación significativa. Gases con LC50 inhal. $> 5000 \leq 10000$ ppm. Polvos y neblinas cuya LC50 inhal $> 10 \leq 200$ mg/L. Materiales con LD50 dermal $> 1000 \leq 2000$ mg/Kg o vía oral $> 500 \leq 2000$ mg/Kg. Irritantes moderados del tracto respiratorio, ojos y piel. <i>Ej. Fósforo rojo, Etileno, Éter.</i>	Materiales que deben precalentarse antes de que ocurra la ignición. Requieren precalentamiento considerable en casi todas las temperaturas ambientales. Incluyen sólidos suspendidos finamente divididos que no requieren calentamiento antes de la ignición. Materiales que pueden quemar a 815.5°C por 5 minutos según norma ASTM D6668 (que discrimina entre inflamabilidad 1 y 0). Líquidos, sólidos y semisólidos con Fp $> 93.4^\circ\text{C}$ (Clase IIIB) Líquidos con Fp $> 35^\circ\text{C}$ que no sostienen la combustión usando el método 49 CFR 173 Apéndice H del Manual de pruebas para transporte de mercancías peligrosas de ONU. Líquidos con Fp $> 35^\circ\text{C}$ en una solución acuosa o en dispersión agua-sólido/líquido no combustible con $> 85\%$ en peso. Líquidos sin punto de fuego según ASTM D92 (método copa abierta) por encima del Peb o de la temperatura de ensayo. Pellets combustibles, polvos o gránulos > 420 micras (Malla 40). Sólidos finamente divididos con menos de 420 micras que no explotan en el aire y condiciones ambientales como el PVC. Varios Combustibles ordinarios Sólidos con $> 0.5\%$ de un solvente inflamable o combustible cuyo Fp se mide en copa cerrada. <i>Ej. Ácido cloroacético, Aceite mineral.</i>	Materiales que por sí mismos son normalmente estables, pero que pueden volverse inestables a presiones y temperaturas elevadas. Materiales exotérmicos a temperaturas $> 150^\circ\text{C} < 300^\circ\text{C}$ evaluados con calorímetro diferencial (DSC). Materiales con densidad de poder instantánea (del calor de reacción o velocidad de reacción) a 250°C $> 0.01 < 10$ W/mL. <i>Ej. Éter, Óxido de calcio, Ácido Nítrico.</i>

	AZUL - SALUD	ROJO - INFLAMABILIDAD	AMARILLO - INESTABILIDAD
0	Materiales que bajo condiciones de emergencia, podrían no ofrecer peligro más allá de ser combustibles ordinarios. Gases y vapores con LC50 inhal. >10000 ppm. Polvos y neblinas cuya LC50 inhal >200 mg/L. Materiales con LD50 dermal >2000 mg/Kg o vía oral >2000 mg/Kg. Materiales no irritantes del tracto respiratorio, ojos y piel. <i>Ej. Aluminio en polvo, Aceite de palma.</i>	Materiales que no se queman en condiciones típicas de fuego, incluyendo materiales intrínsecamente no combustibles. Materiales que no quemarán en el aire a temperaturas de 816°C por 5 minutos según el estándar ASTM 6668. <i>Ej. Concreto, arena, Ácido clorhídrico.</i>	Materiales que por sí mismos son normalmente estables aún bajo condiciones de fuego. Materiales con densidad de poder instantánea (del calor de reacción o velocidad de reacción) a 250°C <0.01 W/mL. Materiales exotérmicos a temperaturas >300°C ≤ 500°C evaluados con calorímetro diferencial (DSC). Materiales NO exotérmicos a temperaturas ≤ 500°C evaluados con calorímetro diferencial (DSC). <i>Ej. Cloruro de Bario, Oxígeno líquido.</i>

4.1 Sistema Globalmente Armonizado (SGA)

El sistema globalmente armonizado trata de un sistema integrado de comunicación de peligros, con pautas y lineamientos para el etiquetado de los productos químicos, así como para la creación de fichas de datos de seguridad. La herramienta incluye criterios armonizados para clasificar los productos, las indicaciones de peligro, los símbolos y las palabras de advertencia.

El SGA fue desarrollado por la Organización de Naciones Unidas (ONU), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), con el objetivo de normalizar y armonizar la clasificación y la comunicación de peligros de los productos químicos.

Este sistema aplica para quienes trabajan en la extracción, producción, importación, almacenamiento, transporte, distribución, comercialización, y para quienes tienen que ver con los diferentes usos de productos químicos. Esto incluye empresas de diversos rubros de la cadena productiva del sector en el país, así como laboratorios de ensayo, universidades y gremios.

El pictograma es una composición grafica que tiene un símbolo, así como otros elementos gráficos, tales como un borde, motivo o color de fondo que sirve para comunicar información específica.

A continuación, se deja plasmado como ejemplo la composición grafica del pictograma reglamentado por el sistema globalmente armonizado.



5. Matriz de EPP, EPI

La MATRIZ de EPP y EPI se definen como un documento en donde se establece de forma específica todos los elementos de protección personal y de protección individual, la cual deben de ser usados como medida de intervención ante los riesgos a los cuales se exponen los trabajadores.

Los EPP y los EPI pueden funcionar muy bien, pero debe ser el correcto para el tipo de tareas laborales y los tipos de sustancias químicas en el lugar de trabajo. También deben ser mantenidos

correctamente, o de lo contrario podrían ofrecer poca o ninguna protección. Por lo general, Los EPP reducen su exposición, pero no la elimina por completo, por lo que usarlo no garantiza una protección completa.

Se deja a manera de ejemplo esta matriz de EPP la cual servirá de guía para que la empresa establezca la propia.

CARGO	GAFAS DE SEGURIDAD	BOTAS PUNTA DE ACERO (MATERIAL)	TAPABOCAS DESECHABLE	PROTECTOR AUDITIVO	PROTECTOR AUDITIVO TIPO COPA	GUANTES VAQUETA	CARETA DE PROTECCION FACIAL	ARNÉS	ESLINGAS	MASCARILLA CON FILTRO
GERENTE	X	X	O	O	O	O	NA	O	O	NA
SUPERVISOR	X	X	O	X	O	O	O	O	O	O
PINTOR	X	X	O	O	O	X	O	O	O	NA
AYUDANTE	X	X	O	O	O	X	O	O	O	NA

6. Inspecciones de Seguridad

De acuerdo a lo establecido con la norma NTC 4114 se define que las inspecciones de seguridad se realizan con el objetivo de analizar el estado en que se encuentra la seguridad de las instalaciones y procesos, lugares de trabajo, máquinas y trabajadores, así como de evaluar la eficacia de la gestión implantada en prevención y seguridad, Las inspecciones de seguridad son fundamentales para ayudar a prevenir lesiones y enfermedades causadas por las condiciones o por los accidentes de trabajo.

DEFINICIONES

1. **ÁREAS Y PARTES CRÍTICAS:** áreas de la empresa y componentes de las máquinas, equipos, materiales, o estructuras que tienen la probabilidad de ocasionar pérdidas, si se deterioran, fallan o se usan en forma inadecuada.
2. **CONDICIONES SUB ESTÁNDAR:** toda circunstancia física que presente una desviación de lo estándar o establecido y que facilite la ocurrencia de un accidente
3. **HISTORIAL DE PÉRDIDA:** gravedad, magnitud y frecuencia de las pérdidas ocasionadas por accidentes que hayan ocurrido anteriormente.
4. **INSPECCIONES PLANEADAS INFORMALES:** inspecciones planeadas realizadas en forma no sistemática. En ellas se incluyen los reportes de condiciones sub estándar, emitidos por los trabajadores hacia sus jefes inmediatos o por los supervisores durante su trabajo diario.
5. **INSPECCIÓN PLANEADA:** 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 sub estándar.

6. **PÉRDIDAS:** toda lesión personal o daño ocasionado a la propiedad, al ambiente o al proceso.

7. **POTENCIAL DE PÉRDIDA:** gravedad, magnitud y frecuencia de las pérdidas que pueden ocasionar un accidente.

Las inspecciones de seguridad se pueden clasificar teniendo en cuenta el objetivo que se persigue en ella:

1. **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 sub estándar.

2. **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.

3. **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.

7. Plan de Motivación

La motivación hace referencia a estímulos que guían a las personas para realizar algunas acciones. La forma como los individuos reaccionan ante estos estímulos, obedece a factores como la personalidad, la educación y valores.

La motivación se ejerce a través del dominio de técnicas que debe incluir la determinación del origen de las necesidades, deseos y expectativas del equipo humano, ya que la motivación ayuda a promover el desarrollo personal con mejoras en la productividad, son muchos los aspectos que

influyen, como la satisfacción del sentido de pertenencia, la interacción con lo demás empleados de la empresa, la necesidad de reconocimiento y el respeto.

Esta garantiza la satisfacción de las personas tanto en el desempeño de sus labores como en sus propias expectativas y abarcan los siguientes aspectos a tener en cuenta:

- Logros
- Reconocimiento
- Retos
- Asignaciones de responsabilidades

Las personas necesitan estar seguras de que son apreciadas y valoradas, que sus esfuerzos y aportes son reconocidos por parte de la empresa ya que gracias a estas acciones por la cual se esmeran obtendrán gratificaciones y reconocimientos dando el valor al puesto de trabajo donde es seguro y confiable de esta manera obtienen un sustento para sobrevivir y para alcanzar un constante desarrollo personal.

Se deja a manera de recomendación establecer algunos beneficios para la motivación de los empleados de la empresa Isaac Malca Y Compañía S En Cs:

- Realizar reconocimiento en público y redes sociales de la empresa.
- Bonificación por el buen desempeño.
- Salidas pedagógicas.
- Proporcionar comidas o refrigerios gratuitos.
- Ofrecer oportunidades de ascenso dentro de la empresa

8. Actividades de PYP (Promoción y prevención)

Las actividades de promoción y prevención hacen referencia al conjunto de actividades asociada a disciplinas multidisciplinarias, cuyo objetivo es la promoción de la salud y prevención de las enfermedades del trabajo manteniendo el más alto grado posible de bienestar físico, mental y social.

Promoviendo hábitos saludables y actividades seguras de prevención y de ciertas enfermedades se mencionarán a continuación:

- **Detención temprana de cáncer de cuello uterino:** intervenciones y procedimientos dirigidos a las mujeres entre 25 y 29 años o menores de 25 años con vida sexual activa, para la realización de la citología cérvico uterino.
- **Cáncer de mama:** El cáncer de mama es el tipo de cáncer que provoca mayor mortalidad entre las mujeres, hay diversos factores de riesgo que pueden aumentar el riesgo de presentar cáncer de mama. Muchos de ellos tienen que ver con nuestro estilo de vida.
- **Salud mental:** se centra en identificar los determinantes individuales, sociales y estructurales de la salud mental, para luego intervenir a fin de reducir los riesgos, aumentar la resiliencia y crear entornos favorables para la salud mental.
- **Programa de estilos de vida saludables:** Los estilos de vida están determinados por procesos sociales, tradiciones, hábitos, conductas y comportamientos de los individuos y grupos de población que conllevan a la satisfacción de las necesidades humanas para alcanzar la calidad de vida.

Se recomienda a la empresa brindar un beneficio a los trabajadores desarrollando las actividades de promoción y prevención, estas son aquellas acciones, procedimientos e intervenciones encaminadas a evitar la presencia de enfermedades laborales y accidentes de trabajo.

9. Programas de SST

Los programas de Seguridad y Salud en el Trabajo se definen como una estrategia gracias a la cual por medio de un conjunto de acciones se pretende reducir la probabilidad que un peligro se exprese, el cual puede requerir que se hagan adaptaciones o modificaciones en la forma en la que se realizan actividades de alto riesgo.

- **MEDICINA PREVENTIVA:** Es la práctica de mantenerse sano tomando medidas para evitar enfermar o lesionarse. Se trata de tomar decisiones que pueden ayudar a prevenir problemas de salud en el futuro.

La medicina preventiva es importante porque puede ayudar a mantener sanos y evitar enfermedades o lesiones. También puede ayudarnos a detectar problemas de salud a tiempo, cuando es más probable que se traten con éxito.

Ejemplo De Cuidados preventivos:

- La detección del cáncer y otras enfermedades.
- Vacunación contra enfermedades infecciosas.
- Llevar una dieta saludable.
- Reducir los niveles de estrés.

- **MEDICINA DEL TRABAJO:** Es el conjunto de actividades médicas y paramédicas destinadas a promover y mejorar la salud del trabajador.

Evaluar su capacidad y ubicarlo en lugares de trabajo de acuerdo a sus condiciones psico-biológicas. Se encarga del diagnóstico prevención y control de enfermedades de origen laboral.

A partir de la medicina del trabajo se realizan una serie de actividades y evaluaciones con el fin de conseguir un diagnóstico, causa y tratamiento de enfermedades que se desarrollan en el ambiente laboral. Esto quiere decir que la medicina del trabajo favorece el bienestar laboral y esa viene siendo una de sus principales funciones.

Funciones De La Medicina Del Trabajo:

- La gestión y la investigación.
- La asistencia urgente.
- La vigilancia de la salud.
- **HIGIENE INDUSTRIAL:** Es la disciplina preventiva que estudia las condiciones del medio ambiente de trabajo, identificando, evaluando y controlando los contaminantes de origen laboral.

La higiene industrial tiene como objetivo que no se materialicen enfermedades laborales, una consecuencia de su actuación es informar a los servicios médicos de la exposición a riesgos químicos, físicos y biológicos que se puedan presentar en la empresa, de esta forma aquellos podrán hacer un estudio de la salud de los trabajadores acorde con los riesgos inherentes de su puesto de trabajo.

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

- Identificación de contaminantes en el centro de trabajo, concentraciones y exposición de los trabajadores a éstos.

- Evaluación de los riesgos.
- Propuestas de medidas preventivas que eliminen o minimicen la exposición (en este caso no solo se debe atender a los trabajadores, sino prestar atención al medio ambiente exterior a la empresa).

- **SEGURIDAD INDUSTRIAL:** Es el conjunto de normas obligatorias enfocadas a la prevención y protección de los accidentes laborales capaces de producir daños a las personas, a los bienes o al medio ambiente de la institución o empresa.

El principal objetivo de la seguridad industrial es conseguir tener el mínimo de accidentes y por ello se trabaja con una planeación detallada en la identificación de peligros de las instalaciones y los procesos de trabajo. Se determinan acciones de monitoreo, ejecución y control para reducir el riesgo de accidente. Implica también, la puesta en práctica de dispositivos y protocolos de manejo para casos de emergencia.

factores principales a tener en cuenta para garantizar la seguridad industrial:

- Identificar, actualizar y verificar que se realiza el cumplimiento de los requisitos legales inherentes a la actividad que desarrolla la empresa, para garantizar al menos el correcto desarrollo de la actividad.
- Condiciones adecuadas de la planta o fábrica.
- Equipo de protección personal.
- Elaborar un plan de seguridad.

Programas De Vigilancia Epidemiológica

Es un proceso regular y continuo de observación e investigación de las principales características y componentes de la morbilidad, mortalidad y otros eventos en salud en una

comunidad, basado en la recolección, procesamiento, análisis, evaluación y divulgación de la información epidemiológica.

Uno de los objetivos principales de los programas de vigilancia epidemiológica es el reconocimiento temprano de aspectos que influyen directamente en las condiciones de salud de los trabajadores.

Se recomienda la creación e implementación de PVE como se verá reflejado a continuación:

- PVE por condiciones de riesgo psicosocial: Se realiza actividades para el control del estrés, fomento de estilos de vida y trabajo saludable, con el fin de mantener monitoreada la exposición y favorecer la estrategia de potenciar los factores protectores identificados, así mismo se realizan los respectivos seguimientos a las personas caso confirmado por enfermedad laboral.
- PVE por desórdenes musculo esqueléticos (DMS): Se realiza un tamizaje de forma periódica con el propósito de evaluar las condiciones de salud de la población y obtener la información sobre las condiciones individuales y factores de riesgo individuales que son predisponentes para una patología de origen músculo esquelético.

10. Exámenes Médicos Ocupacionales

Los exámenes médicos ocupacionales De acuerdo con la Resolución 2346 del 11 de Julio de 2007 del Ministerio de la Protección Social, las evaluaciones médicas ocupacionales que debe realizar el empleador público y privado en forma obligatoria son como mínimo, las siguientes: evaluación médica pre ocupacional o de pre ingreso, evaluaciones médicas ocupacionales periódicas (programadas o por cambio de ocupación) y evaluación médica post ocupacional o de egreso. Adicionalmente, el empleador deberá ordenar la realización de otro tipo de evaluaciones

médicas ocupacionales, tales como post incapacidad o por reintegro, para identificar condiciones de salud que puedan verse agravadas o que puedan interferir en la labor o afectar a terceros, en razón de situaciones particulares.

A continuación, se plasma un modelo de exámenes médicos ocupacionales y servirá de ejemplo para la empresa.

AREA DE TRABAJO	CARGOS/OFIOS	EXAMEN MEDICO OCUPACIONAL DE INGRESO			
		EXAMENES	FACTOR DEL RIESGO	DIAGNOSTICO MEDICO	VACUNACIÓN
PERSONAL ADMINISTRATIVO	DGI - COORDINADORES - JEFES - PROFESIONALES DE APOYO - AUXILIARES SECRETARIA: REALIZAN TRABAJO DE ESCRITORIO Y /U OFICINAS	Examen médico ocupacional para personal administrativo con énfasis en riesgo ergonómico	Ergonomico	Sin restricciones. Con restricciones. Con recomendaciones.	Presentar el carnet de Fiebre Amarilla
		Cuadro hemático	Biológico		
		Glicemia	Físico		
		Visiometría	Físico		

EXAMEN MEDICO OCUPACIONAL PERIODICO / REINTEGRO			
EXAMENES	FACTOR DEL RIESGO	DIAGNOSTICO MEDICO	VACUNACIÓN
Examen médico ocupacional para personal administrativo con énfasis en riesgo ergonómico	Ergonómico	Sin restricciones. Con restricciones. Con recomendaciones.	Seguimiento al esquema de vacunación

EXAMEN MEDICO OCUPACIONAL DE RETIRO		
EXAMENES	FACTOR DEL RIESGO	DIAGNOSTICO MEDICO
Examen médico ocupacional para personal administrativo con énfasis en riesgo ergonómico	Ergonómico	1. Satisfactorio. 2. Con limitaciones que deben ser valoradas por su EPS. 3. Secuela de accidente de trabajo. 4. Signos de enfermedad laboral que deben ser valorados por su EPS. 5. No se practicó examen médico.

11. Diagnóstico de Condiciones de Salud

El diagnóstico de las condiciones de salud es aquel resultado del procedimiento sistemático para realizar la determinación sobre el conjunto de variables objetivas de orden fisiológico, psicológico y sociocultural y de morbilidad de la población trabajadora.

Se recomienda a la empresa Isaac Malca Y Compañía S En Cs actualizar año tras año porque permite la detección oportuna de patologías tanto de origen común como de origen ocupacional, que repercuten en la productividad de los trabajadores, afectan a la empresa y a las personas en su contexto laboral, personal, familiar y social.

Dicho esto, a continuación, se plasma una encuesta del diagnóstico de condiciones de salud.

1. En general, usted diría que su salud es.
 - a. Excelente.
 - b. Muy buena.
 - c. Buena.



- d. Regular.
- e. Mala.
- 2. ¿Actualmente, sufres de alguna enfermedad crónica?
 - a. Si
 - b. No
- 3. ¿Tienes alguna enfermedad o condición hereditaria?
 - a. Presión arterial alta.
 - b. Diabetes.
 - c. Hemofilia.
 - d. Otro (Por favor especifica).
- 4. ¿Estás acostumbrado a las drogas y al alcohol?
 - a. Sí, a ambos.
 - b. Sólo a las drogas.
 - c. Sólo al alcohol.
 - d. No estoy acostumbrado a ninguno.
- 5. ¿Con qué frecuencia te haces un chequeo médico?
 - a. Una vez cada 3 meses.
 - b. Una vez cada 6 meses.
 - c. Una vez al año.
 - d. Sólo cuando sea necesario.

- e. Nunca lo hago.
6. En tu opinión, ¿a qué capacidad puedes realizar tus actividades cotidianas?
- a. Excelente capacidad.
 - b. Buena capacidad.
 - c. Capacidad moderada.
 - d. Deterioro grave de la capacidad.
 - e. Deterioro total de la capacidad.

12. Encuesta Sociodemográfica

La encuesta sociodemográfica es un instrumento básico dentro del modelo de Seguridad y Salud en el Trabajo, pues este es un requisito de la Resolución 2646 de 2008, del Decreto 1072 de 2015 y de la Resolución 0312 de 2019. Constituye uno de los insumos fundamentales tanto para gestionar el riesgo psicosocial, como para elaborar el diagnóstico de salud en la empresa. Lo sociodemográfico, hace referencia al tamaño y las características generales de un grupo de población determinado.

De este modo se puede decir que la encuesta demográfica es un conjunto de datos que permiten definir el tamaño y las principales características sociales de la población trabajadora, en este caso. En tanto, la descripción sociodemográfica es uno de los insumos que permiten identificar y evaluar los factores psicosociales individuales.

Se recomienda a la empresa Isaac Malca Y Compañía S En Cs realizar un acercamiento a los estilos de vida de los trabajadores. A partir de los datos generales que aparecen en el diagnóstico de salud para identificar posibles vulnerabilidades, e incluso los factores de riesgo que deben ser tomados en cuenta en los planes y programas que desarrolle la empresa, convirtiéndose en un insumo importante para el psicólogo que elabora el programa de riesgo psicosocial, para el especialista que elabora los programas de prevención y promoción y para los instructores que realizan las capacitaciones a los empleados.

Dicho esto, a continuación, se plasma una encuesta sociodemográfica.

INFORMACION DE LAS CONDICIONES DE SALUD		
Marque con (x) la respuesta seleccionada. No deje espacios en blanco.		
I. ¿EL MÉDICO LE HA DIAGNOSTICADO ALGUNA DE LAS SIGUIENTES ENFERMEDADES O CONDICIONES?	SI	NO
1. Enfermedades del corazón		
2. Enfermedades de los pulmones como asma, enfisema, bronquitis		
3. Diabetes (azúcar alta en la sangre)		
4. Enfermedades cerebrales como derrames, trombosis, epilepsia		
5. Enfermedades de los huesos o articulaciones como artritis, gota, lupus, reumatismo, osteoporosis		

6. Enfermedades de la columna vertebral como hernia de disco, compresión de raíces nerviosas, ciática, escoliosis o fractura		
7. Enfermedades digestivas		
8. Enfermedades de la piel		
9. Alergias en piel o vías respiratorias		
10. Trastornos de audición		
11. Alteraciones visuales		

II. ¿EL MÉDICO LE HA DIAGNOSTICADO ALGUNA DE LAS SIGUIENTES ENFERMEDADES O CONDICIONES?	SÍ	NO
1. Hipertensión arterial o tensión alta		
2. Colesterol o Triglicéridos elevados		
¿HA SENTIDO O TENIDO EN ALGUN MOMENTO EN LOS ÚLTIMOS 6 MESES?	SÍ	NO
3. Dolor en el pecho o taquicardias		
4. Ahogo o asfixia al caminar		
5. Tos persistente por más de 1 mes		
6. Pérdida de la conciencia, desmayos o alteración del equilibrio		
¿TIENE ALGUNO DE LOS SIGUIENTES HABITOS O COSTUMBRES?	SÍ	NO
7. Fuma? (No importa la cantidad ni la frecuencia)		
8. Toma bebidas alcohólicas semanal o quincenalmente (no importa la cantidad)		
9. Practica deportes de choque o de mano tipo baloncesto, voleibol, fútbol, tenis, squash, ping – pong, beisbol, otros mínimo 2 veces al mes		
10. Realiza actividad física o deporte menos de 3 veces por semana		

¿EL MEDICO LE HA DIAGNOSTICADO EN LOS ÚLTIMOS 6 MESES ALGUNA DE LAS SIGUIENTES ENFERMEDADES EN MIEMBROS SUPERIORES (BRAZOS) O INFERIORES (PIERNAS)?	SÍ	NO
11. Enfermedades de los músculos, tendones y ligamentos como desgarros, tendinitis, bursitis, esguinces, torceduras		
12. Enfermedades de los nervios (síndrome del túnel del carpo u otros)		
13. Fracturas		
¿EL MEDICO LE HA DIAGNOSTICADO ALGUNAS DE LAS SIGUIENTES ENFERMEDADES?	SÍ	NO
14. Amputaciones en los brazos o piernas		
15. Acortamiento de una pierna		
16. Hernias (inguinal, abdominal)		

13. Plan de Emergencias

El plan de emergencias es la planeación y organización para la utilización óptima de los recursos técnicos previstos con la finalidad de reducir al mínimo las posibles consecuencias este plan de emergencias contiene los pasos a seguir en caso de una eventualidad en la cual se pueda ver envuelta una organización. El objetivo es evitar situaciones desfavorables y facilitar acciones para actuar eficazmente ante cualquier tipo de emergencia.

Las emergencias pueden ser resultado de diferentes situaciones, por ejemplo, eventos naturales o provocados por los seres humanos. Estos eventos pueden ser los terremotos, el terrorismo o la aparición de virus o enfermedades.

La importancia del plan de emergencia de una empresa es lo que puede llegar a provocar diferentes peligros para las empresas, por ejemplo: físicos, biológicos, químicos, financieros, entre otros. Por ello, se vuelve indispensable establecer el plan de emergencia de una empresa para conocer las acciones óptimas que deben seguirse ante cada situación y saber de qué forma actuar antes de que ocurran estos eventos.

Durante una emergencia, el principal objetivo de la organización es garantizar que la empresa continúe funcionando. Cuando los líderes empresariales se toman el tiempo para investigar y planificar cuidadosamente antes de que ocurran eventos desafortunados, dan pie a que toda la compañía esté lista para actuar de manera rápida y eficaz.

En el Decreto 1072 de 2015. Art. 2.2.4.6.25 define que el plan de emergencias es la prevención, preparación y respuesta ante emergencias. El empleador o contratante debe implementar y mantener las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, con cobertura a todos los centros y turnos de trabajo y todos los trabajadores,

independiente de su forma de contratación o vinculación, incluidos contratistas y subcontratistas, así como proveedores y visitantes. 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.

A continuación, se verá reflejado los tipos de brigadas:

1. Brigada de evacuación: la brigada de evacuación es un conjunto de personas capacitadas para desarrollar una función establecida de alto riesgo, que, por lo tanto, organizadas realizan la protección de personas en algún incidente y salvaguardarse, ya sea en una empresa, calle o establecimiento.
2. Brigada de primeros auxilios: Es el equipo encargado de prestar los primeros auxilios a los lesionados por la emergencia, solicitar ayuda a los servicios médicos y seguir las instrucciones del coordinador(a) de la brigada.
3. Brigada de prevención y combate de incendio: La brigada contra incendio requiere de un equipo humano entrenado para controlar en forma eficaz e inmediata la propagación del fuego, evitando daños humanos y materiales. En este tipo de brigadas es indispensable la realización de las inspecciones continua de los extintores.

14. Plan De Evacuación

El plan de evacuación es aquel que corresponde a las acciones de preparación para la respuesta que permiten que las personas que se encuentran en una edificación (vivienda, oficina, institución educativa, establecimiento comercial, etc) puedan realizar una salida ordenada, rápida y segura, con el fin de proteger la vida.

Un plan de evacuación debe construirse de manera participativa, debe contener información básica y concreta de lo que las personas deben hacer en caso de requerirse una evacuación, incluyendo distribución de roles, rutas de evacuación, puntos de encuentro, puntos de alojamiento, tipo de comunicación, de acuerdo con las necesidades del caso; igualmente, debe ser ampliamente divulgado de manera que las personas que habitualmente se encuentran en la edificación conozcan cómo realizar la evacuación y qué hacer si se encuentran visitantes o personal externo a las instalaciones.

Se debe tener en cuenta los siguientes elementos para el plan de evacuación:

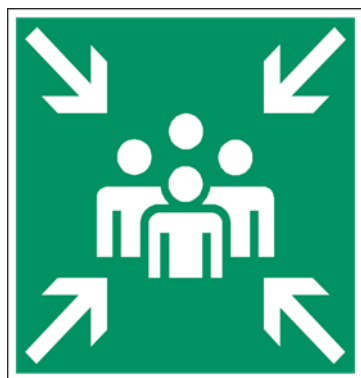
1. Reconocimiento de la edificación.
2. Medidas de protección en caso de evacuación.
3. Vías de evacuación.
4. Señalización.
5. Identificación de sitios seguros, puntos de encuentro.
6. Organización para la evacuación.
7. Realizar un plan de evacuación.

Cada empresa debe tener un plan de evacuación designando un encargado y roles bien definidos en el equipo para que pueda evacuarse a la gente y minimizar los riesgos, a continuación, se verán reflejadas algunas recomendaciones para tener en cuenta:

1. Tener trazada y señalizadas las rutas de salidas libres de obstáculos Determinar un sistema de alarma (sirena, silbato, campana, timbre, etc).
2. Las puertas se deben abrir hacia fuera del establecimiento.
3. Realizar un croquis de todas las plantas del edificio y ubicarlo en los pasillos, bien visible.
4. Siempre utilizar las escaleras. No deben utilizarse los ascensores.

Se recomienda que el punto de encuentro debe estar lo más cerca posible, deberá estar señalizado como punto de encuentro para que los trabajadores reconozcan el área en el momento de que se dé una evacuación, no debe haber árboles altos, no debe haber redes eléctricas, que cuente con el suficiente espacio seguro para que se ubiquen y permanezcan todo el personal de trabajo.

Señalización: Pictograma blanco sobre fondo verde. Se detalla a continuación algunos ejemplos que se encuentran en los centros:



15. Plan de Contingencia y Continuidad del Negocio

El plan de contingencia es un conjunto de procedimientos alternativos a la operatividad normal de cada empresa o institución, la finalidad de este plan de contingencia es permitir el funcionamiento de esta, aun cuando alguna de sus funciones deje de hacerlo por culpa de algún incidente interno o externo a la empresa.

Toda empresa debe contar con un plan de contingencia actualizado ya que es una gran herramienta basada en un análisis de riesgo, la cual permitirá ejecutar un conjunto de normas, procedimientos y acciones básicas de respuestas que se debería tomar para afrontar de manera oportuna, adecuada y efectiva, entre la eventualidad de incidentes, accidentes y/o estados de emergencias que pudieran ocurrir tanto en las instalaciones como fuera de ella, por ejemplo, el secuestro de un funcionario, teniendo en cuenta que los riesgos se pueden eliminar, transferir, mitigar o aceptarlo.

El objetivo del plan de contingencia para una empresa es planificar y describir la capacidad para respuestas rápidas, la cual es requerida para el control de emergencias, teniendo en cuenta este se debe identificar los distintos tipos de riesgo que potencialmente podrían ocurrir e incorporar una estrategia de respuestas para cada uno, con algunos objetivos específicos que se mencionaran a continuación:

1. Establecer un procedimiento formal y por escrito que indique las acciones a seguir frente a determinados riesgos.
2. Optimizar el uso de recursos humanos y materiales.
3. Control adecuado para cumplir con las normas y procedimientos establecidos.

CONTINUIDAD DEL NEGOCIO

La continuidad de negocio es aquella planificación y preparación anticipadas que se llevan a cabo para garantizar que una empresa tenga la capacidad de seguir realizando sus funciones y actividades críticas durante eventos de emergencia o eventos disruptivos.

Estos eventos pueden deberse a desastres naturales, una crisis comercial, una pandemia, violencia en el lugar de trabajo o cualquier evento que provoque una interrupción o mal funcionamiento de las operaciones y procesos habituales y más importantes de una empresa u organización.

Por lo tanto, la continuidad de negocio es la capacidad de una organización para mantener las funciones esenciales durante y después de un evento disruptivo que ha producido interrupciones.

Estos planes de continuidad y contingencias de negocio deben establecer claramente cuáles son los procesos esenciales más vulnerables ante un evento disruptivo y analizar cuál es la mejor estrategia para cumplir con los dos objetivos básicos del plan, que son:

1. Continuar con los procesos de la empresa a pesar de sufrir un imprevisto.
2. Reducir el impacto de cualquier incidente que pueda afectar al corte o interrupción de los servicios.

Es importante la continuidad de negocio ya que ayuda a las empresas a mantener la resiliencia para responder rápidamente a una interrupción, permitiendo a la organización seguir funcionando al menos a un nivel mínimo durante un evento disruptivo, ya que este permite ahorrar dinero y tiempo y mejorar la reputación de la empresa u organización, ya que una interrupción prolongada pone en riesgo las actividades servicios más esenciales, repercutiendo en pérdidas financieras, personales y de reputación.

Como la continuidad de negocio es una forma proactiva de garantizar que las operaciones de misión crítica continúen durante una interrupción, un plan integral debe incluir unas pautas claras sobre lo que debe hacer una organización para mantener sus procesos esenciales.

Por todo ello, la continuidad de negocio aporta una serie de ventajas fundamentales para una empresa u organización, como, por ejemplo:

1. Conocimiento en profundidad de la compañía.
2. Agilidad y rapidez para tomar las decisiones oportunas en cada situación.
3. Clasificación de los activos para priorizar su protección, puesta en marcha y recuperación.
4. Minimización de pérdidas para el negocio en caso de desastre o contingencia.
5. Ventaja competitiva frente a la competencia por una mayor resiliencia en momentos de crisis.

Se recomienda al plan de contingencia evaluar los riesgos según su gravedad y probabilidad del impacto si el riesgo ocurriera y la probabilidad de que ocurra. Durante la fase de evaluación de riesgos, se asigna a cada riesgo su grado de gravedad y probabilidad; ya sea alto, medio y bajo.

Para la continuidad de negocio se recomienda realizar el fortalecimiento de la continuidad operacional y la reputación de la empresa a través de la definición de protocolos de acción que sean rápidos y efectivos ante situaciones de crisis, garantizando la continuidad operativa del negocio.



INTENALCO
ESTABLECIMIENTO PÚBLICO DEL ORDEN NACIONAL
MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL
NIT 800.248.004-7



VERIFICAR

VERIFICAR

1. Indicadores de Gestión

Los indicadores de gestión es una herramienta 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.

Los indicadores de gestión son importantes ya que permiten determinar el estado de desempeño de la empresa en relación con los resultados que quiere lograr, uno de los beneficios de este es que ayudan a formular objetivos y medir su implementación y proporcionan una base sólida para la toma de decisiones.

A continuación, se verá reflejado los siguientes indicadores de acuerdo al Decreto 1072:

1.1 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.

1.2 Indicadores De Proceso

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

1.3 Indicadores De Resultado

El Decreto indica que son las “Medidas verificables de los cambios alcanzados en el período definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión.”

TIPO DE INDICADOR	NOMBRE DE INDICADOR	INTERPRETACION	FORMULA
Resultado	Tasa de frecuencia de accidentalidad	Porcentaje de trabajadores accidentados en un periodo de tiempo	(# AT ocurridos / Número de trabajadores) x 100
Proceso	Capacitación en seguridad industrial para trabajadores	Cobertura de capacitación en seguridad del personal operativo	(# Trabajadores capacitados / Número de trabajadores) x 100
Estructura	Focalización de Codinsa en capacitación	Aprovechar el conocimiento de la ARL para contribuir para prevenir accidentes	(# Capacitaciones realizadas de ARL para Codinsa / # capacitaciones programadas por ARL para Codinsa) x 100
Resultado	Informe de condiciones de salud de población trabajadora	Cobertura de realización de exámenes paraclínicos del personal de Codinsa	(# Trabajadores a quienes se realizó Exámenes paraclínicos / Número de trabajadores) x 100

Proceso	Eficiencia en realización de exámenes	Cobertura del personal para los exámenes paraclínicos requeridos	(# Exámenes paraclínicos programados / Número de exámenes paraclínicos requeridos) x 100
Estructura	Ejecución presupuestal en exámenes paraclínicos	% de ejecución presupuestal en exámenes paraclínicos	(\$ Gasto en realización del exámenes al personal para Codinsa / \$ Presupuesto disponible anual) x 100
Resultado	Contingencias atendidas	Eficiencia en planeación de trabajos de campo	(# Contingencias atendidas eficientemente / # Contingencias Ocurredas) x 100
Proceso	Capacidad de respuesta	Cobertura de capacitación para brigadistas	(# Brigadistas capacitados / total brigadistas) x 100
Estructura	Gasto en Contingencias	% de ejecución presupuestal Contingencias	(\$ Gasto en , recarga de extintores, botiquines, señalización de Codinsa / \$ Presupuesto disponible anual) x 100
Resultado	promoción cultura de comportamiento seguro	eficiencia de las inspecciones para la mejora continua	(#Inspecciones de Seguridad programadas / Número de inspecciones realizadas)x 100
Proceso	GESTION COPASST	Cobertura reuniones Copasst	(# DE REUNIONES REALIZADAS COPASST/ Número de capacitaciones PROGRAMADAS) x 100
Estructura}	conformación del COPASST	cumplimiento de la resolución 2013 de 1986	(# DE TRABAJADORES ELEGIDOS COPASS/ Número de TRABAJADORES REQUERIDOS COPASST) x 100
Resultado	CUMPLIMIENTO estándares mínimos	cumplimiento de la resolución 0312 de 2019	(# DE ESTANDARES cumplidos/ Número de estándares DE OBLIGATORIO CUMPLIMIENTO) x 100
Proceso	gestión del cambio en SST	ejecución plan de trabajo NOV-12-2020	(# acciones ejecutadas en el plan de trabajo/numero acciones ejecutadas)x100



1. Indicadores

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

Nombre del indicador	Definición	Fórmula	Interpretación	Periodicidad Mínima
Frecuencia de accidentalidad	Número de veces que ocurre un accidente de trabajo en el mes	$(\text{Número de accidentes de trabajo que se presentaron en el mes} / \text{Número de trabajadores en el mes}) * 100$	Por cada cien (100) trabajadores que laboraron en el mes, se presentaron X accidentes de trabajo	Mensual
Severidad de accidentalidad	Número de días perdidos por accidentes de trabajo en el mes	$(\text{Número de días de incapacidad por accidente de trabajo en el mes} + \text{número de días cargados en el mes} / \text{Número de trabajadores en el mes}) * 100$	Por cada cien (100) trabajadores que laboraron en el mes, se perdieron X días por accidente de trabajo	Mensual
Proporción de accidentes de trabajo mortales	Número de accidentes de trabajo mortales en el año	$(\text{Número de accidentes de trabajo mortales que se presentaron en el año} / \text{Total de accidentes de trabajo que se presentaron en el año}) * 100$	En el año, el X% de accidentes de trabajo fueron mortales	Anual
Prevalencia de la enfermedad laboral	Número de casos de enfermedad laboral presentes en una población en un periodo de tiempo	$(\text{Número de casos nuevos y antiguos de enfermedad laboral en el periodo «Z»} / \text{Promedio de trabajadores en el periodo «Z»}) * 100.000$	Por cada 100.000 trabajadores existen X casos de enfermedad laboral en el periodo Z	Anual
Incidencia de la enfermedad laboral	Número de casos nuevos de enfermedad laboral en una población determinada en un periodo de tiempo	$(\text{Número de casos nuevos de enfermedad laboral en el periodo «Z»} / \text{Promedio de trabajadores en el periodo «Z»}) * 100.000$	Por cada 100.000 trabajadores existen X casos nuevos de enfermedad laboral en el periodo Z	Anual
Ausentismo por causa médica	Ausentismo es la no asistencia al trabajo, con incapacidad médica	$(\text{Número de días de ausencia por incapacidad laboral o común en el mes} / \text{Número de días de trabajo programados en el mes}) * 100$	En el mes se perdió X% de días programados de trabajo por incapacidad médica	Mensual

1. Número de casos de enfermedad laboral: Corresponde a las enfermedades calificadas como laborales y no al número de personas con enfermedad laboral.
2. Días cargados: Es el número de días que se cargan o asignan a una lesión ocasionada por un accidente de trabajo o enfermedad laboral, siempre que la lesión origine muerte, invalidez o incapacidad permanente parcial. Los días cargados se utilizan solamente para el cálculo de los índices de severidad, como un estimativo de la pérdida real causada.
3. La constante 100.000 para los indicadores de enfermedad laboral es la utilizada por la Organización Mundial de Salud para la estadística internacional, permitiendo comparación estandarizada.
4. La X es el resultado de cada indicador.
5. Número de días de trabajo programados en el mes es igual a: el número de días de trabajo programados en la empresa por el número de trabajadores.

2. Auditoria

La auditoría es la herramienta que permite comprobar si el sistema funciona, dónde está fallando y en qué puntos puede mejorar, Los cambios de personal, en los procedimientos o el uso de nueva tecnología, son factores que pueden modificar la exposición al riesgo de los trabajadores.

Existen diferentes tipos de auditorías las cuales se clasifican de acuerdo con el origen y objetivo de esta teniendo entonces las de primera parte habitualmente conocidas como auditorías internas realizadas por la propia empresa, ya sea con personal propio o contratado. Las de segunda parte son realizadas por clientes, proveedores o partes interesadas y las de tercera parte que representan el mayor grado de independencia al tener como objetivo principalmente la certificación.

Tipo de auditoria	Auditor	Motivo de la auditoria
Primera parte	Interno (propio o contratado)	Revisión interna del estado de cumplimiento del sistema de gestión para la mejora continua.
Segunda parte	Externo	Revisión por parte de externo (proveedor, contratista o cliente) con el fin de verificar el cumplimiento de acuerdos o requisitos legales.
Tercera parte	Externo	Verificación independiente de la conformidad con un estándar.

4. Revisión por la Gerencia

De acuerdo a la resolución 0312 de 2019 en su artículo 2.2.4.6.31 establece la obligación de realizar como mínimo una vez al año la revisión del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) por parte de la Alta Dirección el cual, debe incluir los 24 puntos que están explícitos en la norma, sin perjuicio de aquellos que se deseen incluir, por ejemplo, unas conclusiones o una asignación de responsabilidades que permitan realizar un seguimiento posterior a lo decidido en la revisión por la alta dirección del SG-SST.

La revisión del SG-SST por parte de la Alta Dirección es una actividad enfocada en la toma de decisiones que permitan garantizar la mejora continua del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo y el avance en la implementación del sistema.

Una de las características de la alta dirección es que debe observar en la definición es que la Alta Dirección puede estar conformada por uno o varios individuos. Es común encontrar que la alta dirección de una empresa u organización sea el representante legal o gerente de la empresa, pero también puede ser un grupo de personas como una junta directiva, una asamblea de copropietarios, un consejo de administración, un comité directivo o una junta de socios.

El segundo aspecto que sobresale en la definición son las acciones de la Alta Dirección enmarcadas en dirección y control, siendo tal vez esta última, la que diferencia a la alta dirección de otros líderes que pueda tener una organización. El control está dado por la capacidad de la Alta Dirección de tomar decisiones y hacer que se ejecuten los planes de acción para cumplirlas.

Si al momento de realizar la revisión por la Alta Dirección quien quiera que ellos sean, se encuentra que la persona o personas que la realizan no pueden tomar una decisión porque sus funciones no les otorgan autoridad o autonomía sobre el asunto a decidir, o deben consultar la decisión con alguien de mayor jerarquía en la organización, se podría llegar a la conclusión que la revisión por la dirección no la está realizando un verdadero representante de la Alta Dirección o que la delegación, si hubo lugar a ella, fue insuficiente.



INTENALCO
ESTABLECIMIENTO PÚBLICO DEL ORDEN NACIONAL
MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL
NIT 800.248.004-7



ACTUAR

ACTUAR

1. Planes de Acción

El plan de acción es una herramienta de planificación que describe con precisión como se desea lograr los objetivos, De esta manera, un plan de acción se constituye como una especie de guía que brinda un marco o una estructura a la hora de llevar a cabo un proyecto.

1.1 Acciones Preventivas

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

1.2 Acción Correctiva

La acción correctiva es tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable, en este caso de la acción correctiva se investiga la causa raíz que originó el problema y se implementa la acción que evite su recurrencia. Quizás se cree un proceso de prueba que utilice códigos de barras, reemplazando un sistema propenso a errores como el uso de etiquetas escritas a mano.

1.3 Acción De Mejora:

Es la 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.



Fases de Adecuación y Transición Del SGSST Con Estándares Mínimos (0312)

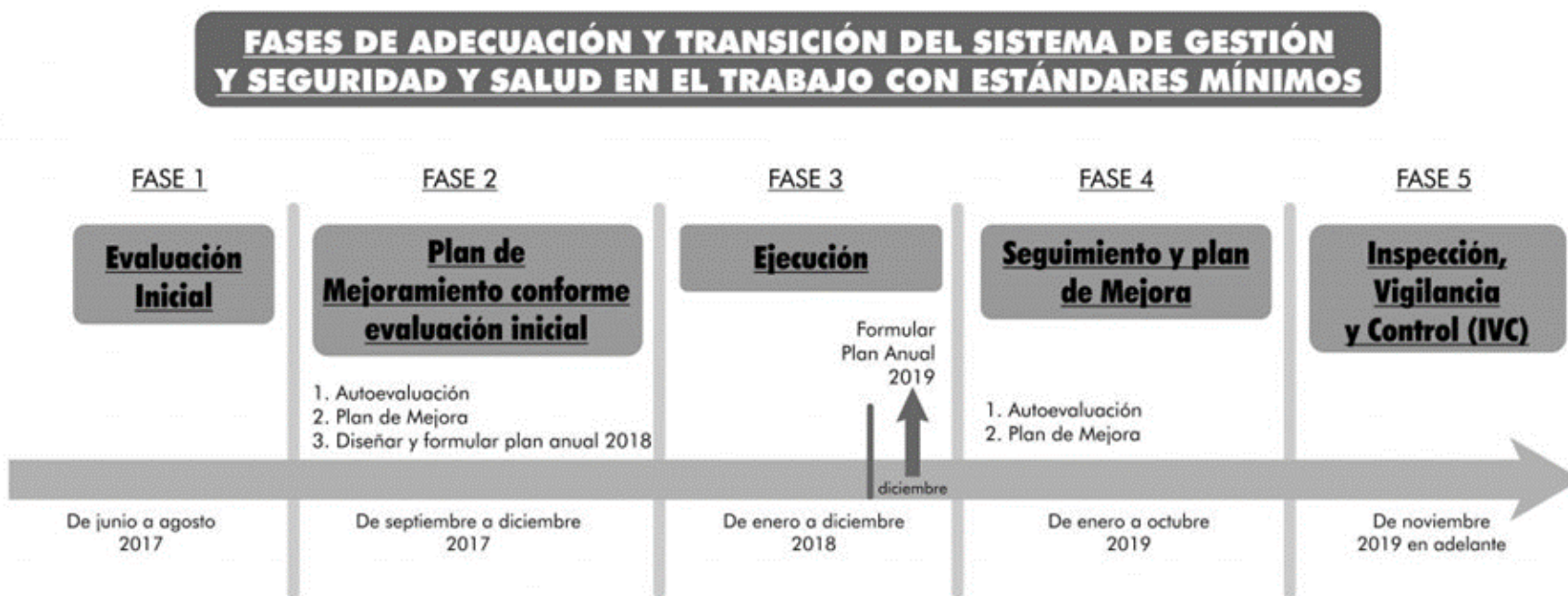
Resolución 0312 de 2019 Artículo 25. “Fases de adecuación, transición y aplicación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con Estándares Mínimos”. Las fases de adecuación, transición y aplicación para la implementación del Sistema de Gestión de SST con Estándares Mínimos, que deben adelantar los empleadores y contratantes y que se encuentran en proceso de desarrollo son:

FASE		ACTIVIDAD	RESPONSABLE	TIEMPOS
1	Evaluación inicial	Es la autoevaluación realizada por la empresa con el fin de identificar las prioridades y necesidades en SST para establecer el plan de trabajo anual de la empresa del año 2018, conforme al artículo 2.2.4.6.16 del Decreto 1072 de 2015.	Las empresas, personas o entidades encargadas de implementar y ejecutar los Sistemas de Gestión de SST, con la asesoría de las administradoras de riesgos laborales y según los Estándares Mínimos.	De junio a agosto de 2017
2	Plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial	Es el conjunto de elementos de control que consolida las acciones de mejoramiento necesarias para corregir las debilidades encontradas en la autoevaluación. Durante este periodo las empresas o entidades deben hacer lo siguiente: Primero: Realizar la autoevaluación conforme a los Estándares Mínimos. Segundo: Establecer el plan de mejora conforme a la evaluación inicial. Tercero: Diseñar el Sistema de Gestión de SST, y formular el plan anual del Sistema de Gestión de SST de año 2018.	Las empresas, personas o entidades encargadas de implementar y ejecutar los Sistemas de Gestión de SST, con la asesoría de las administradoras de riesgos laborales y según los Estándares Mínimos.	De septiembre a diciembre de 2017

3	Ejecución	Es la puesta en marcha del Sistema de Gestión de SST, se realiza durante el año 2018, en coherencia con la autoevaluación de Estándares Mínimos y plan de mejoramiento. En el mes de diciembre del año 2018, el empleador o contratante o entidad formula el plan anual del Sistema de Gestión de SST del año 2019.	Las empresas, personas o entidades encargadas de implementar y ejecutar los Sistemas de Gestión de SST, con la asesoría de las administradoras de riesgos laborales y según los Estándares Mínimos.	De enero a diciembre de 2018
4	Seguimiento y plan de mejora	Es el momento de vigilancia preventiva de la ejecución, desarrollo e implementación del Sistema de Gestión de SST. En esta fase la empresa deberá: Primero: Realizar la autoevaluación conforme a los Estándares Mínimos. Segundo: Establecer el plan de mejora conforme al plan del Sistema de Gestión de SST ejecutado en el año 2018 y lo incorpora al Plan del Sistema de Gestión que se está desarrollando durante el año 2019.	Las empresas, personas o entidades encargadas de implementar y ejecutar los Sistemas de Gestión de SST, con la asesoría de las administradoras de riesgos laborales y según los Estándares Mínimos. El seguimiento al Sistema de Gestión de SST y al cumplimiento al plan de mejora se realizará por parte del Ministerio del Trabajo y Administradoras de Riesgos Laborales.	De enero a octubre de 2019

4	Seguimiento y plan de mejora	Es el momento de vigilancia preventiva de la ejecución, desarrollo e implementación del Sistema de Gestión de SST. En esta fase la empresa deberá: Primero: Realizar la autoevaluación conforme a los Estándares Mínimos. Segundo: Establecer el plan de mejora conforme al plan del Sistema de Gestión de SST ejecutado en el año 2018 y lo incorpora al Plan del Sistema de Gestión que se está desarrollando durante el año 2019.	Las empresas, personas o entidades encargadas de implementar y ejecutar los Sistemas de Gestión de SST, con la asesoría de las administradoras de riesgos laborales y según los Estándares Mínimos. El seguimiento al Sistema de Gestión de SST y al cumplimiento al plan de mejora se realizará por parte del Ministerio del Trabajo y Administradoras de Riesgos Laborales.	De enero a octubre de 2019
5	Inspección, vigilancia y control	Fase de verificación del cumplimiento de la normativa vigente sobre el Sistema de Gestión de SST.	La efectúa el Ministerio del Trabajo conforme a los Estándares Mínimos establecidos en la presente Resolución.	De noviembre de 2019 en adelante

Entre junio de 2017 y noviembre de 2019 se implementará el Sistema de Gestión de SST de acuerdo con las fechas que se especifican en la siguiente gráfica:



Durante estas fases las empresas aplicarán para la evaluación la Tabla de Valores y Calificación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de SST, mediante el diligenciamiento del formulario de evaluación establecido en el artículo 27 de la presente Resolución.

En el mes de diciembre de 2019, los empleadores y contratantes objeto de la presente Resolución realizarán lo siguiente, acorde con la gráfica que aparece al final del presente artículo:

1. Aplicar la autoevaluación conforme a la Tabla de Valores y Calificación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de SST, mediante el diligenciamiento del formulario de evaluación establecido en el artículo 27 de la presente Resolución.
2. Elaborar el Plan de Mejora conforme al resultado de la autoevaluación de los Estándares Mínimos.
3. Formular el Plan Anual del Sistema de Gestión de SST del año 2020.



Implementación Definitiva Del SGSST

En la resolución 0312 del 2019 en el Artículo 26. Define la implementación definitiva del Sistema de Gestión de SST de enero del año 2020 en adelante. Desde enero del año 2020 en adelante, todos los Sistemas de Gestión de SST se ejecutarán anualmente de enero a diciembre o en cualquier fracción del año si la empresa o entidad es creada durante el respectivo año.

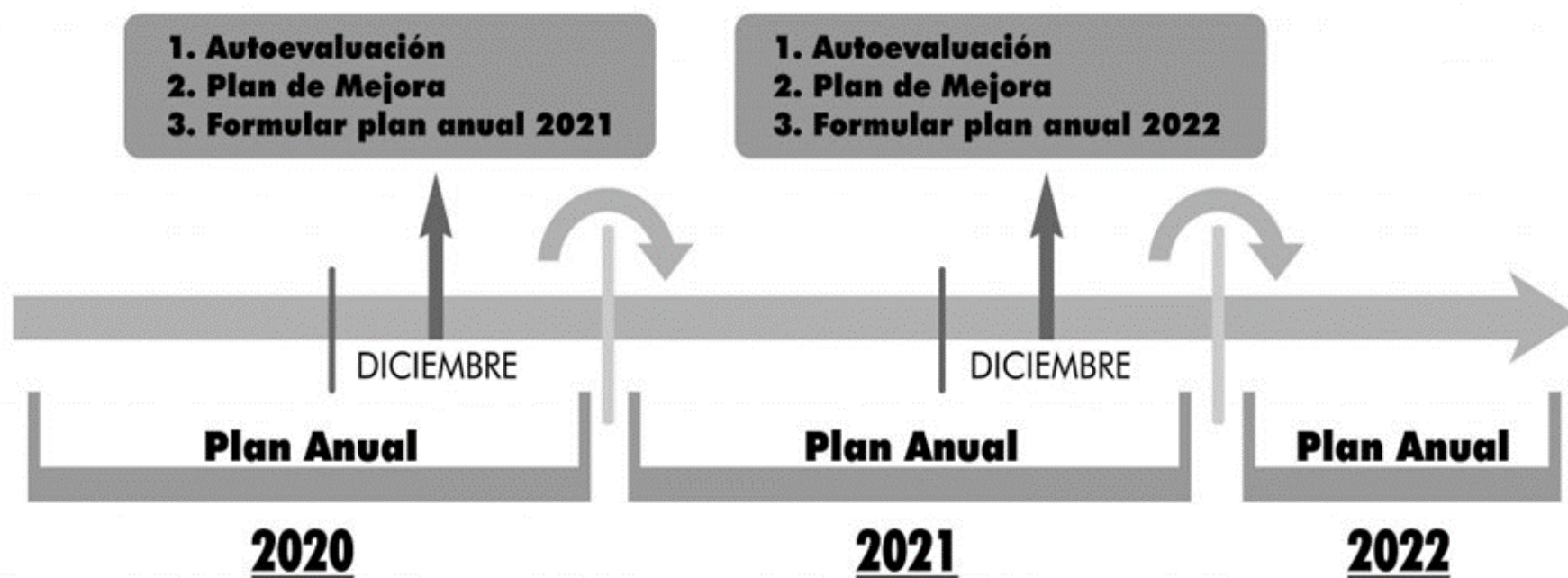
De 2020 y en adelante, en el mes de diciembre las empresas deberán:

Aplicar la autoevaluación conforme a la Tabla de Valores y Calificación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de SST, mediante el diligenciamiento del formulario de evaluación establecido en el artículo 27 de la presente Resolución.

Elaborar el Plan de Mejora conforme al resultado de la autoevaluación de los Estándares Mínimos. Este Plan de Mejora debe quedar aprobado por la empresa en el Plan Anual del Sistema de Gestión de SST.

Formular el Plan Anual del Sistema de Gestión de SST, el cual debe empezar a ser ejecutado a partir del (1º) primero de enero del año siguiente.

El formulario de evaluación de Estándares Mínimos diligenciado de que trata el artículo 27 de la presente Resolución y los planes de mejora, se registrarán en la aplicación habilitada en la página web del Ministerio del Trabajo, de diciembre del año 2020 en adelante.





INTENALCO
ESTABLECIMIENTO PÚBLICO DEL ORDEN NACIONAL
MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL
NIT 800.248.004-7

