

**Manual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la Empresa
Terminados SN**

Ana María García Murillo

Procesos administrativos en seguridad y salud en el trabajo
Instituto Técnico Nacional de Comercio “Simón Rodríguez”

Jaqueline Sepulveda Bojorge

14 de noviembre de 2023

**Manual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la Empresa
Terminados SN**

Ana María García Murillo

Dirigido a:

Jaqueline Sepulveda Bojorge

Instituto Técnico Nacional de Comercio “Simón Rodríguez”

Procesos administrativos en seguridad y salud en el trabajo

Santiago de Cali

14 de noviembre de 2023

Contenido

INTRODUCCION	6
RESUMEN	7
1.OBJETIVO GENERAL.....	8
1.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS	8
2. INFORMACIÓN GENERAL DE LA EMPRESA	8
3.ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA	10
4. MAPA DE PROCESOS.....	10
5. DEFINICIONES DEL SG-SST	11
ETAPA PLANEAR.....	16
6. POLITICAS	17
7. OBJETIVOS DEL SG- SST	19
8.RECURSOS DEL SG-SST.....	20
8.1 HUMANO	20
8.2 FINANCIERO	22
8.3 TECNICO TECNOLOGICO	23
9. PLAN DE CAPACITACION Y ENTRENAMIENTO	23
10. PLAN DE TRABAJO ANUAL.....	23
11. MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES	24
12. GESTION DEL CAMBIO	24

13. PERFILES DE CARGO.....	24
14. MANUAL DE FUNCIONES, RESPONSABILIDADES Y COMPETENCIAS	25
15. CONTROL DE DOCUMENTOS Y REGISTRO.....	25
ETAPA HACER.....	27
1. MATRIZ DE IDENTIFICACION DE PELIGROS Y RIESGOS	28
2. PLAN DE GESTION AMBIENTAL	28
3. PROCEDIMIENTOS DE SEGURIDAD, INSTRUCTIVOS DE SEGURIDAD.....	29
4. SUSTANCIAS QUIMICAS.....	29
5. MATRIZ DE EPP.....	32
6. INSPECCION DE SEGURIDAD.....	40
7. PLAN DE MOTIVACION	41
8. ACTIVIDADES DE PROMOCIÒN Y PREVENCIÒN	42
9. PROGRAMAS DE SST	43
MEDICINA PREVENTIVA.....	43
MEDICINA DEL TRABAJO	43
HIGIENE INDUSTRIAL	44
PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA	45
10. EXAMENES MEDICOS OCUPACIONALES Y PROFESIOGRAMA	45
PROFESIOGRAMA	46
11. DIAGNOSTICO DE CONDICIONES DE SALUD.....	46
12. ENCUESTA DE CONDICIONES DE SALUD	47

ENCUESTA SOCIODEMOGRAFICA	47
13. PLAN DE EMERGENCIAS	47
14. PLAN DE EVACUACION	51
15. PLAN DE CONTINGENCIA Y CONTINUIDAD DE NEGOCIO	52
ETAPA VERIFICAR	53
1. INDICADORES DE GESTION	54
1.1. INDICADORES DE ESTRUCTURA:.....	54
1.2. INDICADORES DE PROCESO:	56
1.3. INDICADORES DE RESULTADO:.....	57
2. INDICADORES MINIMOS DEL SG-SST	59
3. AUDITORIA.....	60
4. REVISION POR LA ALTA DIRECCION	61
ETAPA ACTUAR.....	65
1. PLANES DE ACCION	66
1.1. ACCIONES PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS	66
1.2. MEJORA CONTINUA	66
CONCLUSION	68
BIBLIOGRAFIA	69
ANEXOS	70

INTRODUCCION

La Seguridad y Salud en el trabajo es una disciplina que busca proteger y mejorar la salud de los trabajadores en sus respectivos puestos de trabajo impactando positivamente a la empresa, cuyo objetivo es la promoción y mantenimiento del más alto grado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores de todas las profesiones. Es por esto que el estado lo ha convertido en todo un Sistema de Gestión, que permita a las empresas minimizar los riesgos de accidentes laborales y enfermedades laborales, por lo cual, a través de los medios de información y entidades aliadas, se ha brindado información para iniciar los procesos de sensibilización para las empresas y trabajadores, mostrando la importancia del diseño, implementación de todas las actividades en pro del cuidado de los empleados a su cargo, lo cual marca una diferencia y da un valor agregado para las entidades, este manual del SG- SST se realizó teniendo en cuenta el ciclo phva, con el fin de seguir los lineamientos del marco legal vigente: Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, entre otros.

RESUMEN

Terminados SN es una empresa dedicada al servicio de etiquetas laminadas en material mate brillante, plastificado, para diferentes empresas y negocios.

El ministerio de trabajo por medio del decreto 1072 del 2015 y la resolución 0312 genera a la obligatoriedad del desarrollo de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para toda unidad de negocio en el territorio colombiano, por lo cual Terminado SN requiere de este, adoptando los lineamientos dados por la normatividad y alineándolos a los objetivos de la organización.

El presente manual de sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, es realizado con el fin de informar sobre los riesgos a los cuales están expuestos los trabajadores, de la empresa Terminados SN, sensibilizando así a la alta dirección.

Se inicia con la recopilación de datos para documentar el ciclo phva, obteniendo así una mejor visión ante los problemas o falencias encontradas en la organización.

Finalmente, el resultado que se espera alcanzar en el desarrollo de este proyecto, es una propuesta objetiva y alcanzable sobre el diseño del SG-SST, proponiendo desde el inicio todos los recursos necesarios para garantizar que funcione al momento en que sea aceptado por la organización, y decida realizar la implementación para la realización del proyecto; siendo necesaria la colaboración de todas las áreas de trabajo, todos los niveles deben tener unas responsabilidades para que el SG-SST sea exitoso.

1.OBJETIVO GENERAL

Elaborar un manual de SG-SST el cual establezca los controles que permitan prevenir, disminuir los riesgos, accidentes y enfermedades futuras dentro de la empresa, generando condiciones de seguridad y salud adecuadas para los colaboradores.

1.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

Identificar los riesgos existentes y provenientes de la zona de trabajo con el fin de ser minimizados.

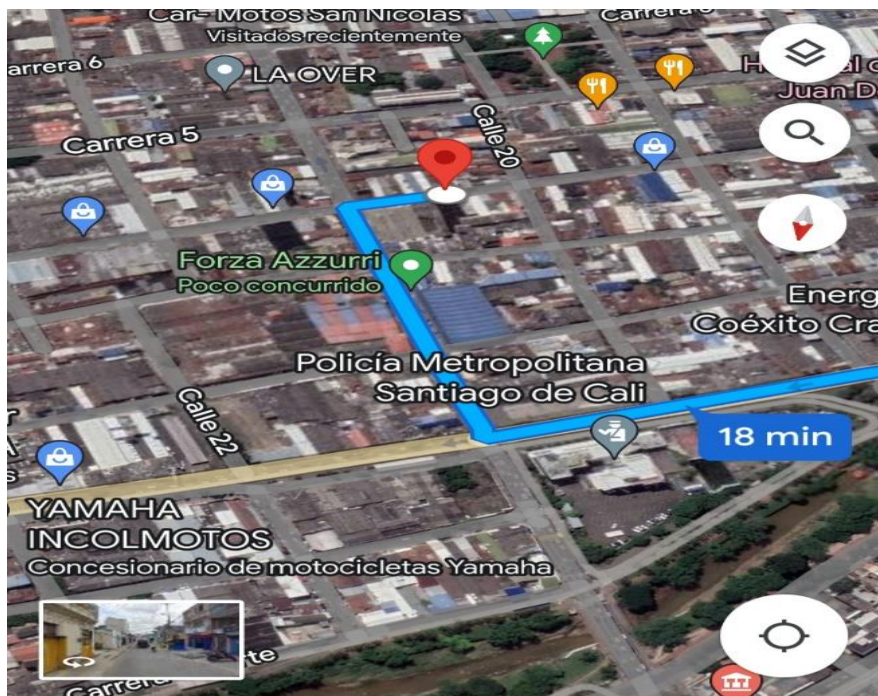
Establecer el cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud como también las normas legales.

2. INFORMACIÓN GENERAL DE LA EMPRESA

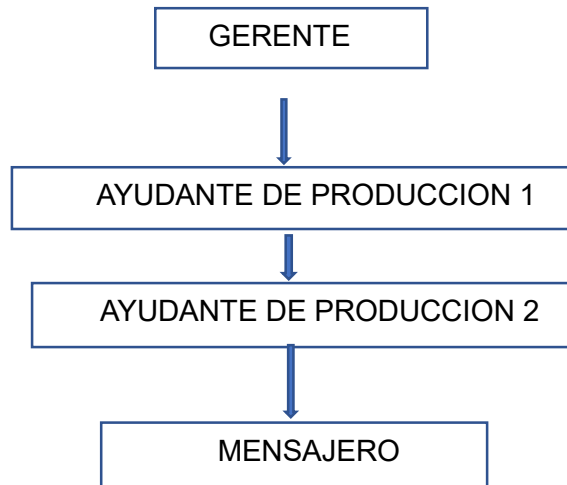
Razón Social	Terminados SN
Nit	16845874
Dirección	Carrera 4 # 20- 44
Teléfono	3154350751-3172833486
Email	Tallersannicolas1@gmail.com
Representante Legal	Fernando Efrén Montenegro Viveros
Actividad económica	Servicios relacionados con la impresión
Código de actividad económica (Decreto 768/2022)	1899201
ARL	Se sugiere realizar afiliación a la ARL para cumplir el marco legal vigente.

Clase de riesgo	1
No. de empleados directos	4
No. de empleados indirectos	Temporales: 0 Contratistas: 0

MAPA SATELITAL



3. ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA



4. MAPA DE PROCESOS

ENTRADA: Llegada de materia prima (Polietileno., Polipropileno, mayla) se toma la solicitud al cliente de lo que desea que realicemos ya sea laminados mate brillantes o plastificados.

PROCESOS: Realizar impresión de laminados mate brillantes o plastificados según el pedido del cliente.

SALIDA: Entrega del producto a los respectivos clientes

5. DEFINICIONES DEL SG-SST

En las siguientes definiciones podremos encontrar palabras claves, las cuales nos sirven para la realización adecuada del manual de SG–SST.

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

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

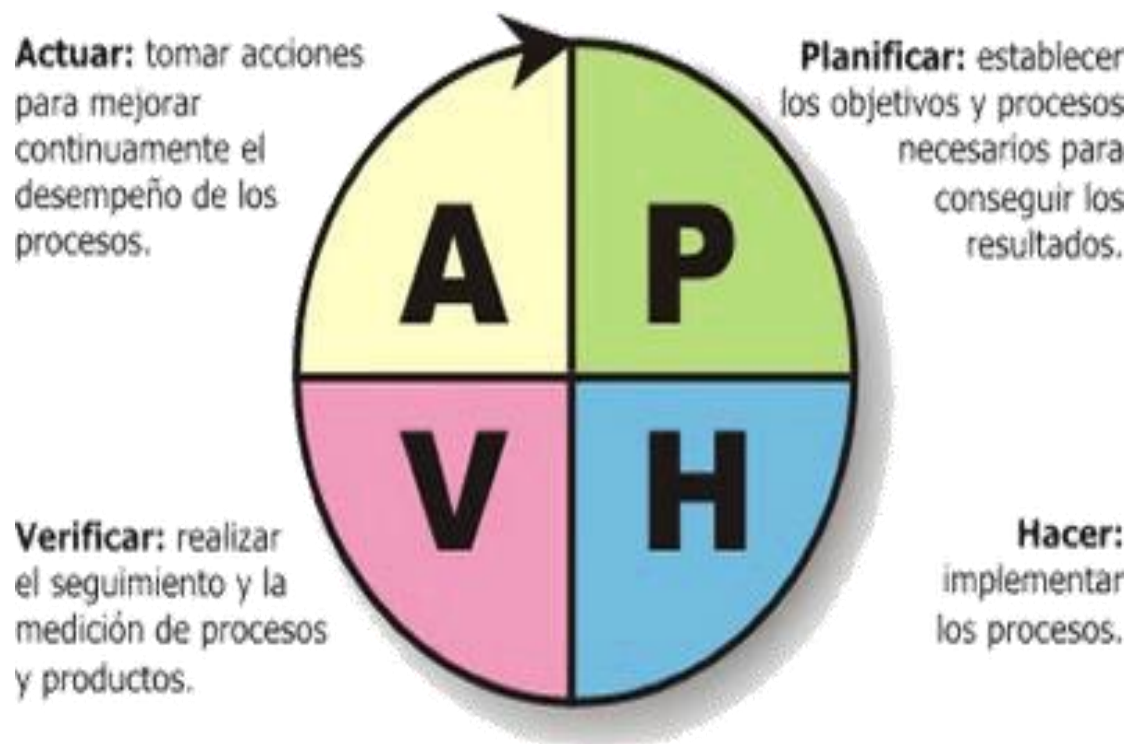
34. **Riesgo:** Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos.

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.

FLUJOGRAMA DEL CICLO PHVA



6. POLITICAS

Una política es un conjunto de actividades creadas para una empresa, las cuales deben ser cumplidas por el empleador y empleados dentro de esta.

A continuación, las políticas más comunes, las cuales debe contar una empresa son las siguientes:

- Política de calidad
- Política Financiera
- Política de Privacidad
- Política de SST
- Política de Medio Ambiente

POLITICA DE SST

El empleador o contratante debe establecer por escrito una política de seguridad y salud en el trabajo (SST) la cual debe ser parte de las políticas principales de la gestión de la empresa, con alcance a sus trabajadores, independientemente de su forma de contratación o vinculación a la empresa. Esta política debe ser comunicada al comité paritario o vigía de seguridad y salud en el trabajo según la norma vigente, según el Decreto 1072 de 2015.

- 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.

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.
3. Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.

(VER ANEXO A) Política de SST

7. OBJETIVOS DEL SG- SST

Los siguientes aspectos se deben tener en cuenta para la realización de los objetivos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo:

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.

METAS DEL SG-SST

Una meta es un resultado deseado que una persona o un sistema imagina, planea y se compromete a lograr: un punto final deseado personalmente en una organización en algún desarrollo asumido.

(VER ANEXO B) Tabla de Objetivos y Metas

8.RECURSOS DEL SG-SST

8.1 HUMANO

GERENCIA: Se encarga de asignar responsabilidades a cada uno de sus colaboradores y disponer los recursos para la implementación de programas.

COPASST: El rol del copasst es estudiar y considerar las sugerencias de los trabajadores, en materia de medicina, higiene y seguridad y salud en trabajo. Actualmente la empresa Terminados SN, no cuenta con copasst de tal forma se sugiere implementarlo lo más pronto posible.

El marco legal que reglamenta el COPASST es la resolución 2013 de 1986 y el Decreto 1072 de 2015.

BRIGADA: La brigada tiene como propósito comunicar a cerca de las posibles situaciones de emergencia que se pueden presentar dentro de la empresa, así como prevenir a los trabajadores sobre los riesgos y emergencias que pueden presentarse a fin de identificar y aplicar las medidas de prevención necesarias. Actualmente la empresa Terminados SN, no cuenta con brigada de tal forma se sugiere implementarlo lo más pronto posible, ya que esta nos aporta conocimiento de cómo actuar antes, durante y después de una emergencia.

El marco legal que reglamenta la brigada de emergencia es el Decreto 1072 de 2015.

COCOLA: El objetivo del comité de convivencia laboral es recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan. Actualmente la empresa Terminados SN, no cuenta con comité de convivencia laboral de tal forma se sugiere implementarlo lo más pronto posible, ya que

implementándolo podemos identificar riesgos psicosociales y acoso por parte de trabajadores o empleadores.

El marco legal que reglamenta el comité de convivencia laboral es la ley 1010 de 2006, resolución 652 de 2012 y la resolución 1356 de 2012.

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

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

El marco legal que reglamenta las responsabilidades de los trabajadores en SST es el Decreto 1072 de 2015.

Las Administradoras de Riesgos Laborales – ARL, dentro de las obligaciones que le confiere la normatividad vigente en el Sistema General de Riesgos Laborales, capacitarán al Comité

Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST o Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo en los aspectos relativos al SG-SST y prestarán asesoría y asistencia técnica a sus empresas y trabajadores afiliados.

El marco legal que reglamenta las responsabilidades de la ARL es el Decreto 1072 de 2015.

ASESOR EXTERNO EN SST:

La figura del “consejero o asesor externo” permite que la empresa se beneficie de la aportación del conocimiento y la experiencia adquirida por el profesional en otros negocios y sectores.

Psicólogo

Médico ocupacional

Fisioterapeuta

Abogada

8.2 FINANCIERO

Los recursos financieros son aquellos activos que posee una empresa y tienen algún grado de liquidez. Estos recursos pueden ser (dinero en efectivo, bonos, cuentas bancarias, acciones, bienes, etc.) que la empresa venda para obtener capital, ya que estos recursos son vitales para la existencia de la empresa.

(VER ANEXO C) Presupuesto del SG-SST

8.3 TECNICO TECNOLOGICO

Son aquellos componentes totalmente necesarios para la operación de cualquier empresa, elementos provenientes de la innovación científico-técnica que posibilitan o facilitan alguna labor, especialmente productiva.

9. PLAN DE CAPACITACION Y ENTRENAMIENTO

Este proporciona conocimiento para la identificación y control temprana de peligros y riesgos relacionados con la labor a realizar con el fin de prevenir enfermedades y accidentes laborales, incluyendo contratistas, estar documentado, debe ser impartido por personal idóneo conforme a la normatividad vigente, se le proporcionara al trabajador que ingrese por primera vez a la empresa aspectos generales y específicos de esta, también se realizara una reintroducción cada año. Este 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.

(VER ANEXO D) Plan de capacitación y entrenamiento

10. PLAN DE TRABAJO ANUAL

Un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe identificar metas, responsabilidades, recursos y generar un cronograma de actividades.

(VER ANEXO E) Plan de trabajo anual

11. MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES

Es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las actividades propias e inherente 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).

(VER ANEXO F) Matriz legal

12. GESTION DEL CAMBIO

Este nos habla de que el empleador o contratante, debe implementar un procedimiento para valorar el efecto sobre sst en los cuales se pueda originar, cambios internos tanto como externos en la empresa. Por los cual se debe realizar la identificación temprana de peligros y riesgos, que puedan originarse de dichos cambios para implementar medidas preventivas con el apoyo del COPASST y el vigía de SST. De la misma manera, debe actualizar el plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo.

13. PERFILES DE CARGO

Un perfil del cargo, también llamado Descripción de cargo, es un método de recopilación de los requisitos y calificaciones exigidas para el cumplimiento satisfactorio de las tareas de un empleado dentro de una empresa: nivel de estudios, experiencia, funciones del cargo, como se radica el empleado, a nivel de requisitos de instrucción y conocimientos, así como las aptitudes y características de personalidad requeridas.

14. MANUAL DE FUNCIONES, RESPONSABILIDADES Y COMPETENCIAS

Funciones:

Son el conjunto de responsabilidades, tareas, actividades necesarias para desempeñar un determinado puesto de trabajo.

Responsabilidades:

Completar las tareas que se les asignan, realizar las tareas requeridas por su trabajo y estar presentes para sus turnos adecuados para cumplir o promover los objetivos de la organización.

Competencias:

comprenden todos aquellos conocimientos, habilidades y actitudes, que son necesarios para que los jóvenes se desempeñen con eficiencia como seres productivos.

15. CONTROL DE DOCUMENTOS Y REGISTRO

El empleador debe conservar registros y documentos de manera controlada, los documentos del SG-SST garantizando que estos se encuentran en óptimas condiciones es decir legibles, y sin ningún tipo de deterioro de igual manera de debe conservar de manera electrónica para más seguridad y durabilidad del documento.

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

1. Los resultados de los perfiles epidemiológicos de salud de los trabajadores, así como los conceptos de los exámenes de ingreso, periódicos y de retiro de los trabajadores, en caso que

no cuente con los servicios de médico especialista en áreas afines a la seguridad y salud en el trabajo.

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

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

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

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

ETAPA HACER

En la etapa hacer es el momento para poner a prueba los cambios propuestos inicialmente, consiste en la implementación de los cambios o acciones necesarias para lograr las mejoras planteadas.



1. MATRIZ DE IDENTIFICACION DE PELIGROS Y RIESGOS

Esta debe ser desarrollada por el empleador, con la participación y el compromiso de todas las áreas de la empresa esta debe ser documentada y actualizada de manera anual. También se debe actualizar en caso de que ocurra un accidente mortal o un evento catastrófico, cuando se presentan cambios en algún proceso, en la instalación de máquinas o equipos nuevos, se debe informar al COPASST o vigía de seguridad y salud en el trabajo sobre los resultados de las evaluaciones de los ambientes de trabajo, para que emita las recomendaciones necesarias.

(VER ANEXO G) Tabla de identificación de peligros y riesgos

2. PLAN DE GESTION AMBIENTAL

Son los lineamientos que orientan, la gestión ambiental en las empresas hacia el logro de los objetivos ambientales, a la vez que perfilan el método particular por el cual opta el Plan de Gestión Ambiental para desarrollarlos, de acuerdo a los instrumentos de planeación ambiental.

PGIR

(plan de gestión integral de residuos) consiste en controlar el manejo de residuos aprovechables a nivel industrial.

(VER ANEXO H) Código de colores

3. PROCEDIMIENTOS DE SEGURIDAD, INSTRUCTIVOS DE SEGURIDAD

Un procedimiento describe de manera clara y concreta la manera correcta de realizar determinadas operaciones, trabajos o tareas que pueden generar daños sino se realizan en la forma determinada.

Un instructivo es un documento propio de la empresa que recoge los riesgos generales y los específicos de los puestos de trabajo, así como medidas preventivas aplicables.

Ejemplos de tareas que requieren de procedimientos e instructivos de seguridad.

- Trabajo en espacios confinados
- Trabajo en alturas
- Trabajo en caliente

4. SUSTANCIAS QUIMICAS

Es una clase particular de materia homogénea cuya composición es fija y químicamente definida, por lo que los átomos que la forman solo pueden aparecer en proporciones fijas.

La clasificación del peligro químico según las GTC 45 es la siguiente:

- Sólidos

Polvo orgánico

Polvo inorgánico

Humo no metálico

Fibras

Humos metálicos

Material particulado

- Líquidos

Neblinas

Rocíos

- Gases y vapores

Amoniaco

Cianuro

Plomo

Mercurio

Los etiquetados para sustancias química más comunes utilizados en Colombia son los siguientes:

SGA: Sistema Globalmente Armonizado de clasificación y etiquetado de productos químicos, ofrece un conjunto de criterios armonizados sobre el peligro de las sustancias químicas, los cuales se utilizan en las etiquetas y las fichas de datos de seguridad para informar de los peligros.

SGA: Sistema Global mente Armonizado



NFPA 704: National Fire Protection Association

Norma estadounidense que explica el “diamante de materiales peligrosos” establecido por la Asociación Nacional de Protección contra el fuego, utilizado para comunicar los peligros de los materiales peligroso.



Dentro de la empresa Terminados SN se identificaron las siguientes sustancias químicas:

Cloro liquido

Detergente en polvo

(VER ANEXO I) Identificación de sustancias químicas

5. MATRIZ DE EPP

El equipo de Protección Personal o EPP son equipos, piezas o dispositivos que evitan que una persona tenga contacto directo con los peligros de ambientes riesgosos, los cuales pueden generar lesiones y enfermedades.

CLASIFICACION DE EPP

Protección para cabeza que deberán usar:

- Cascos para los trabajadores de las minas, canteras, etc., de las estructuras metálicas, de las construcciones, y en general para los trabajadores que están expuestos a recibir golpes en la cabeza por proyecciones o posibles caídas de materiales pesados, que serán resistentes y livianos, de material incombustible o de combustión lenta y no deberán ser conductores de la electricidad (dieléctricos), ni permeables a la humedad. Los cascos de seguridad que se fabriquen en el País, deberán cumplir con las normas, pruebas y especificaciones técnicas internacionales.
- Cofias para las personas con cabello largo que trabajen alrededor de maquinaria, y en aquellos establecimientos en donde se preparan comestibles, drogas, etc. las cofias serán de material que no sea fácilmente inflamable y durables para resistir el lavado y la desinfección.

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

- Anteojos y protectores de pantalla adecuados contra toda clase de proyecciones de partículas, o de sustancias sólidas, líquidos o gaseosas, frías o calientes.
- Anteojos y protectores especiales contra las radiaciones luminosas o caloríficas peligrosas.
- Gafas resistentes para los trabajadores que desbastan al cincel, remachan, decapan, esmerilan a seco o ejecutan operaciones similares, gafas para soldadores, fogoneros,

etc. y otros trabajadores expuestos al deslumbramiento, deberán tener filtros adecuados.

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

Para la protección del sistema respiratorio se deberán usar:

- Máscaras respiratorias cuando por la naturaleza de la industria o trabajo no sea posible conseguir una eliminación satisfactoria de los gases, vapores u otras emanaciones nocivas para la salud.
- Mascarillas respiratorias en comunicación con una fuente exterior de aire puro o con recipientes de oxígeno, en los trabajos que se realicen en atmósferas altamente peligrosas, alcantarillas, lugares confinados, etc.
- Respiradores contra polvos que producen neumoconiosis, tales como la sílice libre, fibra de vidrio, arcilla, arenas, caolines, cemento, asbesto, carbón mineral, caliza, etc. y polvos molestos como el aluminio, la celulosa, harinas, vegetales, madera, plásticos, etc.
- Respiradores para la protección contra la inhalación de polvos tóxicos que no sean mucho más tóxicos que el plomo, tales como el arsénico, cadmio, cromo, manganeso, selenio, vanadio y sus compuestos, etc.

- Respiradores para la protección contra la inhalación de humos (dispersiones sólidas o partículas de materias formadas por la condensación de vapores tales como los que se producen por el calentamiento de metales y otras sustancias.
- Respiradores de filtro o cartucho químico para la protección contra la inhalación de neblinas, vapores inorgánicos y orgánicos, dispersiones, etc.
- Máscaras para la protección contra la inhalación de gases ácidos, vapores orgánicos clorados, fosforados, etc., o neblinas o vapores de pesticidas, etc.
- Máscaras de manguera con suministro de aire cuando los trabajadores se encuentran en lugares donde se pueda presentar asfixia o envenenamiento.
- Máscaras o capuchones de visera o ventana de vidrio grueso, con manguera para suministrar aire a los trabajadores que laboran con chorros abrasivos.

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

- Guantes de caucho dieléctrico para los electricistas que trabajen en circuitos vivos, los que deberán mantenerse en buenas condiciones de servicio.
- Guantes de cuero grueso, y en algunos casos con protectores metálicos (o mitones reforzados con grapas de acero o malla de acero), cuando se trabaje con materiales

con filo, como lámina de acero, o vidrio, en fundiciones de acero, o se tenga que cincelar o cortar con autógena, clavar cintar, cavar, manejar rieles, durmientes o material que contenga astillas, y si es necesario se usarán manoplas largas hasta el codo.

- Guantes de hule, caucho o de plástico para la protección contra ácidos, sustancias alcalinas, etc.
- Guantes de tela asbesto para los trabajadores que o serán en hornos, fundiciones, etc., resistentes al calor.
- Guantes de cuero para trabajos con soldadura eléctrica y autógena.
- Guantes confeccionados en malla de acero inoxidable, para los trabajadores empleados en el corte y deshuesado de carne, pescado, etc.
- Guantes, mitones y mangas protectoras para los trabajadores que manipulen metales calientes, que serán confeccionados en asbesto u otro material apropiado, resistente al calor.
- Guanteletes para proteger a los trabajadores contra la acción de sustancias tóxicas, irritantes o infecciosas, que cubrirán el antebrazo.

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

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

- Calzado de seguridad para proteger los pies de los trabajadores con caídas de objetos pesados, o contra aprisionamiento de los dedos de los pies bajo grandes pesos; este calzado de seguridad tendrá puntera (casquillo) de acero, y deberá cumplir con la norma de fuerza aceptada, que la puntera soportará un peso de 1.200 kilos que se coloque sobre ella, o resistirá el impacto de un peso de 5 kilo que se deje caer desde una altura de 30 centímetros; la parte interior del casquillo (puntera), en cualquiera de estas dos pruebas, no deberá llegar a menos de 1,25 centímetros de la superficie superior de la suela.
- Calzado de seguridad de puntera de acero y suela de acero interpuesta entre las de cuero para proteger los pies del trabajador contra clavos salientes en obras de construcción, etc.
- Calzado dieléctrico (aislante) para los electricistas, y calzado que no despida chispas para los trabajadores de fábricas de explosivos, que no tengan clavos metálicos.
- Polainas de seguridad para los trabajadores que manipulen metales fundidos, que serán confeccionadas de asbesto u otro material resistente al calor, y cubrirán la rodilla.

- Polainas de seguridad en cuero para los trabajadores que laboren en canteras, etc.
- Polainas de seguridad para los trabajadores que estén expuestos a salpicaduras ligeras o chispas grandes, o que manipulen objetos toscos o afilados, que serán confeccionados de cuero curtido al cromo u otro material de suficiente dureza.
- Protectores de canilla de suficiente resistencia cuando los trabajadores empleen hachas, muelas, y herramientas similares.
- Botas de caucho de caña alta o de caña mediana, para los trabajadores que laboran en lugares húmedos, y manejen líquidos corrosivos.

Para la protección del tronco se deberán usar:

- Mandiles de distintos materiales según la labor desarrollada por el trabajador y el riesgo a que esté expuesto, para protección contra productos químicos, biológicos, etc., quemaduras, aceites, etc.
- Mandiles para los trabajadores empleados cerca de llamas abiertas, fuegos y objetos incandescentes, o que manipulen metal fundido, que serán confeccionados de material resistente al fuego.

- Mandiles o delantales para los trabajadores que manipulen líquidos corrosivos, tales como ácidos o cáusticos, que serán confeccionados de caucho natural o sintético u otro material resistente a la corrosión.
- Mandiles para los trabajadores expuestos a sustancias radiactivas que serán confeccionados de caucho plomizo u otro material a prueba de agua.

EPI

Se entenderá por EPI (equipo de protección individual) cualquier dispositivo o medio que vaya a llevar o del que vaya a disponer una persona con el objetivo de que la proteja contra uno o varios riesgos que puedan amenazar su salud y su seguridad.

CLASIFICACION DE EPI

Se clasifican en tres diferentes categorías:

Categoría I

Categoría II

Categoría III

El termino EPI se utiliza para trabajadores en alturas y son: arnés de seguridad, líneas de vida, eslingas, mosquetones, redes, entre otros.

(VER ANEXO J) Matriz de epp

6. INSPECCION DE SEGURIDAD

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

CLASIFICACION

- INSPECCIONES PLANEADAS GENERALES

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

- INSPECCIONES PLANEADAS DE ORDEN Y ASEO

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

- INSPECCIONES DE ÁREAS Y PARTES CRÍTICAS

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

OBJETIVOS

- Identificar condiciones subestándares.
- Verificar la eficiencia de las acciones correctivas.
- Tomar medidas correctivas que disminuyan la exposición a pérdidas.
- Identificar riesgos ocasionados por la instalación de nuevos equipos o modificaciones en las instalaciones.

RESPONSABLES DE INSPECCIONES

- COPASST
- Profesional de SST

7. PLAN DE MOTIVACION

Un plan de motivación para empleados es un documento que permite a la empresa conocer el nivel de motivación de sus trabajadores, además de dar al empresario las herramientas necesarias para abordar cada caso en concreto.

La motivación es importante por muchas razones:

Un trabajador motivado rendirá más porque se siente mejor en su puesto y lo realiza con mayor eficacia. Aumenta su sensación de pertenencia a la empresa y al equipo. Florecen con mayor facilidad nuevas ideas y las transmiten a sus superiores.

EJEMPLOS DE MOTIVACIONES QUE SE PUEDEN IMPLEMENTAR DENTRO DE LA EMPRESA:

- Reconoce el esfuerzo y el trabajo bien realizado.
- Flexibilidad en el horario. vida laboral-vida personal
- Fomenta el trabajo en equipo.
- Dedícales tiempo.
- Pequeñas distracciones.
- Publica los logros en el boletín o pizarrón.
- Bonos redimibles

8. ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN

La Promoción de la Salud y la Prevención de la Enfermedad son todas aquellas acciones, procedimientos e intervenciones integrales, orientadas a que la población, como individuos y como familias, mejore sus condiciones para vivir y disfrutar de una vida saludable y para mantenerse sanos.

Las Entidades Promotoras de Salud (EPS) son en quien nos podemos apoyar para la realización de estas actividades.

EJEMPLOS DE PROMOCION Y PREVENCION

- Fomentos de hábitos de vida saludables
- Manejo de estrés
- Salud y sexualidad
- Actividades de prevención de enfermedades comunes y laborales

9. PROGRAMAS DE SST

Es un plan que incluye tareas y acciones que tienen por objetivo eliminar riesgos que atentan contra la seguridad y la salud de los trabajadores, o minimizar su impacto entre ellos tenemos:

MEDICINA PREVENTIVA

Medidas que se toman para reducir las probabilidades de contraer una enfermedad o afección.

Algunas actividades son:

- Vacunación: el personal encargado son las enfermeras.
- Potenciar hábitos de vida saludable: el personal encargado es el Nutricionista

MEDICINA DEL TRABAJO

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

Algunas actividades son las siguientes:

- Exámenes de pre ingreso
- Exámenes Periódicos
- Exámenes de retiro
- Análisis de puesto de trabajo
- Reubicación laboral
- Rehabilitación integral
- Programas de vigilancia epidemiológica

Personal encargado Médico especialista en salud ocupacional.

HIGIENE INDUSTRIAL

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

Algunas actividades son las siguientes:

- Mediciones de iluminación
- Mediciones de ruido
- Mediciones de sustancias químicas
- Mediciones de temperaturas extremas

Personal encargado: Profesional de SST e Higienista Industrial

PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA

La vigilancia epidemiológica es un proceso regular y continuó 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. Algunos ejemplos de programas de vigilancia epidemiológica son:

- PVE para la prevención de desórdenes musculoesqueléticos
- PVE por condiciones de riesgo psicosocial
- PVE por condiciones cardiovasculares

Personal encargado: Profesional en SST y Médico Ocupacional

10. EXAMENES MEDICOS OCUPACIONALES Y PROFESIOGRAMA

Acto médico mediante el cual se interroga y examina a un trabajador, con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo y determinar la existencia de consecuencias en la persona por dicha exposición.

Los tipos de evaluaciones medicas son las siguientes:

1. Evaluación médica preocupacional o de preingreso.

2. Evaluaciones medicas ocupacionales periódicas (programadas o por cambio de ocupación).
3. Evaluación médica posocupacional o de egreso.
4. Evaluación médica ocupacional por cambio de cargo

Marco legal de exámenes ocupacionales resolución 2346 de 2007

PROFESIOGRAMA

Es un documento donde se especifican y se acreditan exámenes médicos que se deben realizar a los trabajadores. Es esencial que sea lo más conciso y detallado posible. Asimismo, en este certificado se recogen las aptitudes y capacidades que debe tener la persona para desarrollar ese tipo de tarea.

(VER ANEXO K) Profesiograma

11. DIAGNOSTICO DE CONDICIONES DE SALUD

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

12. ENCUESTA DE CONDICIONES DE SALUD

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

(VER ANEXO L) Encuesta de condiciones de salud

ENCUESTA SOCIODEMOGRAFICA

Es un componente del Diagnóstico de las condiciones de salud de los trabajadores, el cual, a su vez, forma parte de la evaluación inicial en el SG-SST y consiste en consultarle al trabajador: edad, el género, nivel de escolaridad, el salario, el estrato, entre otros aspectos que nos permita conocer la población y tomar decisiones frente a las actividades de prevención de la empresa.

(VER ANEXO M) Encuesta sociodemográfica

13. PLAN DE EMERGENCIAS

Un Plan de Emergencia es un conjunto de acciones ordenadas a realizar por el personal de la empresa, en el supuesto de que se produzca un siniestro. El objetivo final debe ser minimizar en lo posible los daños a los pacientes, al personal y a las instalaciones.

Para ello debe implementar un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias que considere como mínimo, los siguientes aspectos:

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

8. Implementar las acciones factibles, para reducir la vulnerabilidad de la empresa frente a estas amenazas que incluye entre otros, la definición de planos de instalaciones y rutas de evacuación.
9. Informar, capacitar y entrenar incluyendo a todos los trabajadores, para que estén en capacidad de actuar y proteger su salud e integridad, ante una emergencia real potencial.
10. Realizar simulacros como mínimo una (1) vez al año con la participación de todos los trabajadores.
11. Conformar, capacitar, entrenar y dotar la brigada de emergencias, acorde con su nivel de riesgo y los recursos disponibles, que incluya la atención de primeros auxilios.
12. Inspeccionar con la periodicidad que sea definida en el SG-SST, todos los equipos relacionados con la prevención y atención de emergencias incluyendo sistemas de alerta, señalización y alarma, con el fin de garantizar su disponibilidad y buen funcionamiento.
13. Desarrollar programas o planes de ayuda mutua ante amenazas de interés común, identificando los recursos para la prevención, preparación y respuesta ante

emergencias en el entorno de la empresa y articulándose con los planes que para el mismo propósito puedan existir en la zona donde se ubica la empresa.

Las principales amenazas para la empresa Terminados SN según el análisis cualitativo son:

- Incendio
- Sismos
- Robo

Las metodologías para realizar el análisis de vulnerabilidad son:

1. ROMBO DE COLORES



2. SEMICUANTICA

TAMAÑO RELATIVO	ALTO 3		3	6	9
	MEDIO 2		2	4	6
	BAJO 1		1	2	3
			1	2	3
			BAJO	MEDIO	ALTO
			POTENCIAL DE DAÑO		

14. PLAN DE EVACUACION

El plan de evacuación 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.

15. PLAN DE CONTINGENCIA Y CONTINUIDAD DE NEGOCIO

Un plan de contingencia empresarial es una estrategia de respaldo para que la organización identifique los pasos a seguir en caso de que la emergencia se materialice. Ejemplo: plan de contingencia en caso de incendio.

La continuidad del negocio es el nivel de preparación que tiene una empresa para mantener las funciones esenciales tras una emergencia o una interrupción.

ETAPA VERIFICAR

En etapa de verificación, se analiza la información recopilada durante la etapa Hacer y se la compara con los objetivos originales. Se realiza seguimiento al cumplimiento de indicadores.



1. INDICADORES DE GESTION

Los indicadores de gestión son la expresión cuantitativa del comportamiento y desempeño de un proceso, cuya magnitud, al ser comparada con algún nivel de referencia, puede señalar una desviación sobre la cual se toman acciones correctivas o preventivas según el caso.

Los indicadores del SG-SST son los siguientes:

1.1. 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.

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

1. La política de seguridad y salud en el trabajo y que esté comunicada.
2. Los objetivos y metas de seguridad y salud en el trabajo.

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

11. La definición de un plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo.

1.2. INDICADORES DE PROCESO:

Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST.

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

1. Evaluación inicial (línea base).
2. Ejecución del plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma.
3. Ejecución del Plan de Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo
4. Intervención de los peligros identificados y los riesgos priorizados.
5. Evaluación de las condiciones de salud y de trabajo de los trabajadores de la empresa realizada en el último año.
6. Ejecución de las diferentes acciones preventivas, correctivas y de mejora, incluidas las acciones generadas en las investigaciones de los incidentes, accidentes y

enfermedades laborales, así como de las acciones generadas en las inspecciones de seguridad.

7. Ejecución del cronograma de las mediciones ambientales ocupacionales y sus resultados, si aplica.

8. Desarrollo de los programas de vigilancia epidemiológica de acuerdo con el análisis de las condiciones de salud y de trabajo y a los riesgos priorizados.

9. Cumplimiento de los procesos de reporte e investigación de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

10. Registro estadístico de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad.

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

12. La estrategia de conservación de los documentos.

1.3. INDICADORES DE RESULTADO:

Estos indicadores evalúan el cumplimiento de las metas propuestas.

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

1. Cumplimiento de los requisitos normativos aplicables.
2. Cumplimiento de los objetivos en seguridad y salud en el trabajo – SST.
3. El cumplimiento del plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su Cronograma.
4. Evaluación de las no conformidades detectadas en el seguimiento al plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo.
5. La evaluación de las acciones preventivas, correctivas y de mejora, incluidas las acciones generadas en las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de las acciones generadas en las inspecciones de seguridad.
6. El cumplimiento de los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores, acorde con las características, peligros y riesgos de la empresa.
7. La evaluación de los resultados de los programas de rehabilitación de la salud de los trabajadores.
8. Análisis de los registros de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad.
9. Análisis de los resultados en la implementación de las medidas de control en los peligros identificados y los riesgos priorizados.
10. Evaluación del cumplimiento del cronograma de las mediciones ambientales ocupacionales y sus resultados si aplica.

2. INDICADORES MINIMOS DEL SG-SST

Evalúan el comportamiento de la accidentalidad y la enfermedad laboral y de origen común.

Los indicadores mínimos son los siguientes:

- Frecuencia de accidentalidad

Es el número de veces que ocurre un accidente de trabajo en el mes.

- Severidad de accidentalidad

Número de días perdidos por accidentes de trabajo en el mes.

- Proporción de accidentes de trabajo mortales

Número de accidentes de trabajo mortales en el año

- Prevalencia de la enfermedad laboral

Número de casos de enfermedad laboral presentes en una población en un periodo de tiempo.

- Incidencia de la enfermedad laboral

Número de casos nuevos de enfermedad laboral en una población determinada en un período de tiempo .

- Ausentismo por causa médica

Ausentismo es la no asistencia al trabajo, con incapacidad médica.

(VER ANEXO N) Tabla de indicadores mínimos.

3. AUDITORIA

El empleador debe realizar una auditoría anual, la cual será planificada con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo. Si la auditoría se realiza con personal interno de la entidad, debe ser independiente a la actividad, área o proceso objeto de verificación.

El proceso de auditoría deberá abarcar entre otros lo siguiente:

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

9. El alcance y aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) frente a los proveedores y contratistas.

10. La supervisión y medición de los resultados.

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

12. El desarrollo del proceso de auditoría.

13. La evaluación por parte de la alta dirección.

4. REVISION POR LA ALTA DIRECCION

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

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

La revisión de la alta dirección debe permitir:

1. Revisar las estrategias implementadas y determinar si han sido eficaces para alcanzar los objetivos, metas y resultados esperados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
2. Revisar el cumplimiento del plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma.
3. Analizar la suficiencia de los recursos asignados para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y el cumplimiento de los resultados esperados.
4. Revisar la capacidad del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para satisfacer las necesidades globales de la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo;
5. Analizar la necesidad de realizar cambios en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), incluida la revisión de la política y sus objetivos.
6. Evaluar la eficacia de las medidas de seguimiento con base en las revisiones anteriores de la alta dirección y realizar los ajustes necesarios.
7. Analizar el resultado de los indicadores y de las auditorías anteriores del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
8. Aportar información sobre nuevas prioridades y objetivos estratégicos de la organización que puedan ser insumos para la planificación y la mejora continua.
9. Recolectar información para determinar si las medidas de prevención y control de peligros y riesgos se aplican y son eficaces.

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

- 22. Identificar pérdidas como daños a la propiedad, máquinas y equipos entre otros relacionados con seguridad y salud en el trabajo.
- 23. Identificar deficiencias en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
- 24. Identificar la efectividad de los programas de rehabilitación de la salud de los trabajadores

ETAPA ACTUAR

En la etapa Actuar del ciclo PHVA se toman decisiones con base en los resultados. Si no se obtuvo el resultado esperado, se toman medidas correctivas. Ahora, si el resultado fue efectivo, se estandarizan los nuevos cambios dentro de los procesos empresariales.



1. PLANES DE ACCION

Un plan de acción es una herramienta administrativa que establece el camino para conseguir las metas de un negocio. Fija la ruta con una planificación exhaustiva por medio de un listado de actividades con los tiempos y responsables; además, marca el progreso en cada componente. Los planes de acción se realizan con base en cada una de las no conformidades del informe de auditoría.

1.1. ACCIONES PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS

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

1. Identificar y analizar las causas fundamentales de las no conformidades con base en lo establecido en el presente capítulo y las demás disposiciones que regulan los aspectos del Sistema General de Riesgos Laborales.
2. La adopción, planificación, aplicación, comprobación de la eficacia y documentación de las medidas preventivas y correctivas.

1.2. MEJORA CONTINUA

El empleador debe dar las directrices y otorgar los recursos necesarios para la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), con el objetivo de

mejorar la eficacia de todas sus actividades y el cumplimiento de sus propósitos. Entre otras, debe considerar las siguientes fuentes para identificar oportunidades de mejora:

1. El cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
2. Los resultados de la intervención en los peligros y los riesgos priorizados.
3. Los resultados de la auditoría y revisión del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), incluyendo la investigación de los incidentes, accidentes y enfermedades laborales.
4. Las recomendaciones presentadas por los trabajadores y el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda.
5. Los resultados de los programas de promoción y prevención.
6. El resultado de la supervisión realizado por la alta dirección.
7. Los cambios en legislación que apliquen a la organización.

CONCLUSION

Se puede concluir que en la empresa Terminados SN no se cuenta con un responsable de SST, lo cual se recomienda implementar, con el fin de cumplir el marco legal vigente Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019 y evitar sanciones del ministerio de trabajo.

Los peligros principales encontrados en la organización son los siguientes:

Biomecánico

Físico

Eléctrico

Mecánico

Se sugieren los siguientes programas de prevención para los principales peligros encontrados en la organización:

Biomecánico: capacitaciones en higiene postural, realizar pausas activas, programas de acondicionamiento físico la cual se dirija al cargo o a las actividades que se realice,

Físico: utilizar colores claros en las paredes, techos y puestos de trabajo para generar más iluminación en las áreas, mantenimiento, limpieza periódica de luminarias.

Eléctrico: capacitar en el uso adecuado de epp para peligro eléctrico, capacitar en riesgo eléctrico y la adecuada manipulación.

Mecánico: que las labores sean realizadas por personal idóneo, capacitar a los trabajadores en el adecuado uso de epp, acondicionamiento de equipos o herramientas, capacitar en riegos y peligros que implique la labor.

BIBLIOGRAFIA

- Decreto 1072 de 2015
- Resolución 2400 de 1979
- Resolución 0312 de 2019
- Resolución 2013 de 1986
- Ley 1010 de 2006
- Resolución 1016 de 1989
- <https://saludlaboralydiscapacidad.org/disciplinas-preventivas/medicina-del-trabajo/>
- <https://hse.software/2021/03/22/principales-elementos-de-un-programa-de-seguridad-y-salud-ocupacional/#:~:text=Un%20programa%20de%20salud%20y,trabajadores%2C%20o%20minimizar%20su%20impacto.>
- Decreto 1562 de 1984
- <https://www.cancer.gov/espanol/publicaciones/diccionarios/diccionario-cancer/def/prevencion>
- <https://vinculate.concytec.gob.pe/encyclopedia/sustancia/>
- <https://www.medvidasalud.com/blog/sabes-que-es-el-equipo-de-proteccion-personal-epp/>
- https://www.chospab.es/plan_emergencias/intro.htm
- <http://repositorio.gestiondelriesgo.gov.co/bitstream/handle/20.500.11762/18505/VOL-11-GUIA-PLANES-DE-EVACUACION.pdf?sequence=29&isAllowed=y>

ANEXOS

- A. POLITICA DE SST
- B. OBJETIVOS Y METAS DEL SGSST
- C. PRESUPUESTO DEL SGSST
- D. PLAN DE CAPACITACION Y ENTRENAMIENTO EN SST
- E. PLAN DE TRABAJO ANUAL
- F. MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES EN SST
- G. IDENTIFICACION DE PELIGROS
- H. TABLA DE DISPOSICION DE RESIDUOS E IMÀGEN CON CÒDIGO DE COLORES.
- I. TABLA DE IDENTIFICACIÒN DE SUSTANCIAS QUÌMICAS
- J. MATRIZ DE EPP Y EPI
- K. PROFESIOGRAMA
- L. DIAGNOSTICO DE CONDICIONES DE SALUD
- M. DIAGNOSTICO DE CONDICIONES SOCIODEMOGRAFICAS
- N. TABLA DE INDICADORES MÌNIMOS DE SST