

**MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO PARA LA EMPRESA “MECÁNICA DE AUTOS Y MOTOS LA 103”**

INTEGRANTE

DAZA CAMILO MAYERLI

INSTITUTO TÉCNICO NACIONAL DE COMERCIO “SIMÓN RODRÍGUEZ”
PROGRAMA TÉCNICO PROFESIONAL EN PROCESOS ADMINISTRATIVOS EN
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

TRABAJO DE GRADO

21 NOVIEMBRE 2023

**MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO PARA LA EMPRESA “MECÁNICA DE AUTOS Y MOTOS LA 103”**

INTEGRANTE

DAZA CAMILO MAYERLI

PRESENTADO PARA OPTAR EL TÍTULO DE: TÉCNICO PROFESIONAL EN
PROCESOS ADMINISTRATIVOS EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ASESOR

EDUARDO HUMBERTO CORRALES GÓNGORA

INSTITUTO TECNICO NACIONAL DE COMERCIO “SIMÓN RODRÍGUEZ”
PROGRAMA TÉCNICO PROFESIONAL EN PROCESOS ADMINISTRATIVOS EN
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

TRABAJO DE GRADO

SANTIAGO DE CALI

21 NOVIEMBRE 2023

NOTA DE ACEPTACIÓN

FIRMA DEL ASESOR

FIRMA DE APROBACION DEL PROYECTO

AGRADECIMIENTOS

La culminación de este proyecto de grado final lo he conseguido primeramente de la mano de Dios, es por esto que mi mayor agradecimiento se lo otorgo a Dios en primer lugar, por permitirme superar cada uno de los retos que se interpusieron en mi camino, al igual que agradezco la oportunidad de lograr finalizar mi proceso académico.

Agradezco a mi madre por brindarme su apoyo para lograr la culminación de mi proyecto de grado final al igual de mi proceso académico.

Por último, agradezco a mi asesor de trabajo de grado Eduardo Humberto Corrales por cada una de las enseñanzas, correcciones de mejora y apoyo para la finalización de mi proyecto de grado, infinitamente agradecida por la formación académica obtenida por parte de él en mi proceso académico como estudiante.

Por: Mayerli Daza Camilo

RESUMEN

El manual del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para el pleno desarrollo en las presas cuenta con el cumplimiento de cada una de las normativas exigentes en su actualidad, este manual contiene directrices claras como lo son las definiciones pertenecientes del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, otorgadas por el decreto 1072 del 2015, al igual de cada uno de los procesos de gestión que implican la elaboración de mapas de procesos, organigramas, mapas satelitales, y demás datos que esclarecerán los datos necesarios pertenecientes de la empresa, en este caso, de la empresa "MECANICA DE AUTOS Y MOTOS LA 103".

Además, este manual del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, también posee en su contenido la reglamentación exigida, es por esto que se podrá encontrar el desarrollo de los objetivos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, las metas pertenecientes del sistema, la responsabilidad de otorgar recursos al igual de su aprovechamiento para el pleno desarrollo de cada una de las actividades.

Este manual de gestión de la seguridad y salud en el trabajo también cuenta con las funciones del comité paritario, vigía y brigadistas, esclarecidas por el decreto 1072 del 2015 regido actualmente, por otra parte, también cuenta con las herramientas con las que cuenta el responsable de la elaboración del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, como lo son la matriz de identificación de peligros y riesgos, matriz de EPP, matriz de requisitos legales; al igual del manual de funciones, responsabilidades y competencias.

También se hallarán las definiciones claras obtenidas por el decreto 1072 del 2015 y la resolución 0312 del 2019 de aquellos indicadores fundamentales del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, agregando por igual los procedimientos e instructivos de seguridad, proceso de inspecciones planeadas y no planeadas, planes de capacitación, emergencias y evacuación.

Por último, también contiene este documento las actividades y programas pertenecientes de seguridad y salud en el trabajo, como lo son actividades PYP, programa de exámenes ocupacionales, diagnósticos de condiciones de salud y encuestas sociodemográficas que aportaran aquellos datos e información importante para el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo; entre otros más puntos fundamentales hallados en este documento.

INTRODUCCIÓN

El presente documento cuenta con el objetivo para el conocimiento, identificación y desarrollo del manual perteneciente del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en las empresas, rigiéndose por las normativas, decretos, leyes, resoluciones entre otras perteneciente y actualmente exigibles para la gestión eficiente de la seguridad y salud en el trabajo en las empresas públicas y privadas.

Este documento se encuentra orientado y elaborado según el decreto 1072 del año 2015 en su capítulo seis (6) el cual habla del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

TABLA DE CONTENIDO

Resumen	5
1.objetivos generales	10
1.1 Objetivos específicos.....	10
Etapa planear	11
2. Información general de la empresa	11
Mapa satelital	12
3.Organigrama	13
4. Mapa de procesos.....	14
5. Definiciones del SG- SST.....	15
Flujograma del ciclo PHVA del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	20
6. Política del SG-SST	21
7. Objetivos de SG-SST	24
8.Recursos del SG-SST	26
8.1 Recurso humano.....	29
8.2 Recurso Financiero.....	35
8.3 Recurso Técnico:.....	35
9.Plan de capacitación y entrenamiento en SST	36
10. Plan anual de trabajo	39
11. Matriz de requisitos legales	40
12. Gestión del cambio	41
13. Perfiles del cargo.....	42
14. Manual de funciones, responsabilidades y competencias	43
15. Control de documentos y registros.....	45
Etapa Hacer.....	47
1.Matriz de identificación de peligros y riesgos	47
2.Aspectos Ambientales	56
3.Procedimientos de seguridad	57
4.Sustancias químicas	62
5. Matriz de EPP	65

6. Inspecciones de seguridad	66
7. Plan de motivación	68
8. Actividades de promoción y prevención	70
9. Programas De SST	71
10. Exámenes médicos ocupacionales y profesigramas	73
11. Diagnóstico de condiciones de salud.....	73
12. Encuesta socio demográfica.....	80
13. Plan de emergencias	81
14. Plan de evacuación	83
15. Plan de contingencia y continuidad del negocio	84
1. Indicadores de gestión	86
1.1. Indicadores de estructura.....	87
1.2. Indicadores de proceso	88
1.3. Indicadores de resultado	89
1.4. Indicadores de la resolución 0312 del 2019	90
2. Auditoria	93
3. Revisión de alta gerencia	94
4. Etapa Actuar.....	96
1. Planes de Acción	96
1.1. Acciones Preventivas	97
1.2. Acciones Correctivas	98
1.3. Acciones de Mejora	100
2. Fases De Adecuación Y Transición Del Sgsst Con Estandares Mínimos (0312)	104
3. Implementación Definitiva Del Sgsst De Enero Del 2020 En Adelante. Art. 26 Res.0312. ..	107

1. OBJETIVO GENERAL

El objetivo general de este documento es cumplir con el requisito como estudiante que propone la institución educativa Simón Rodríguez “INTENALCO” para la culminación del técnico profesional en seguridad y salud en el trabajo.

1.1.OBJETIVOS EPECIFICOS

Los objetivos específicos de este documento son la realización y cumplimiento de los parámetros establecidos para la presentación del proyecto de grado del técnico profesional en seguridad y salud en el trabajo, guiado por el cumplimiento de los siguientes lineamientos:

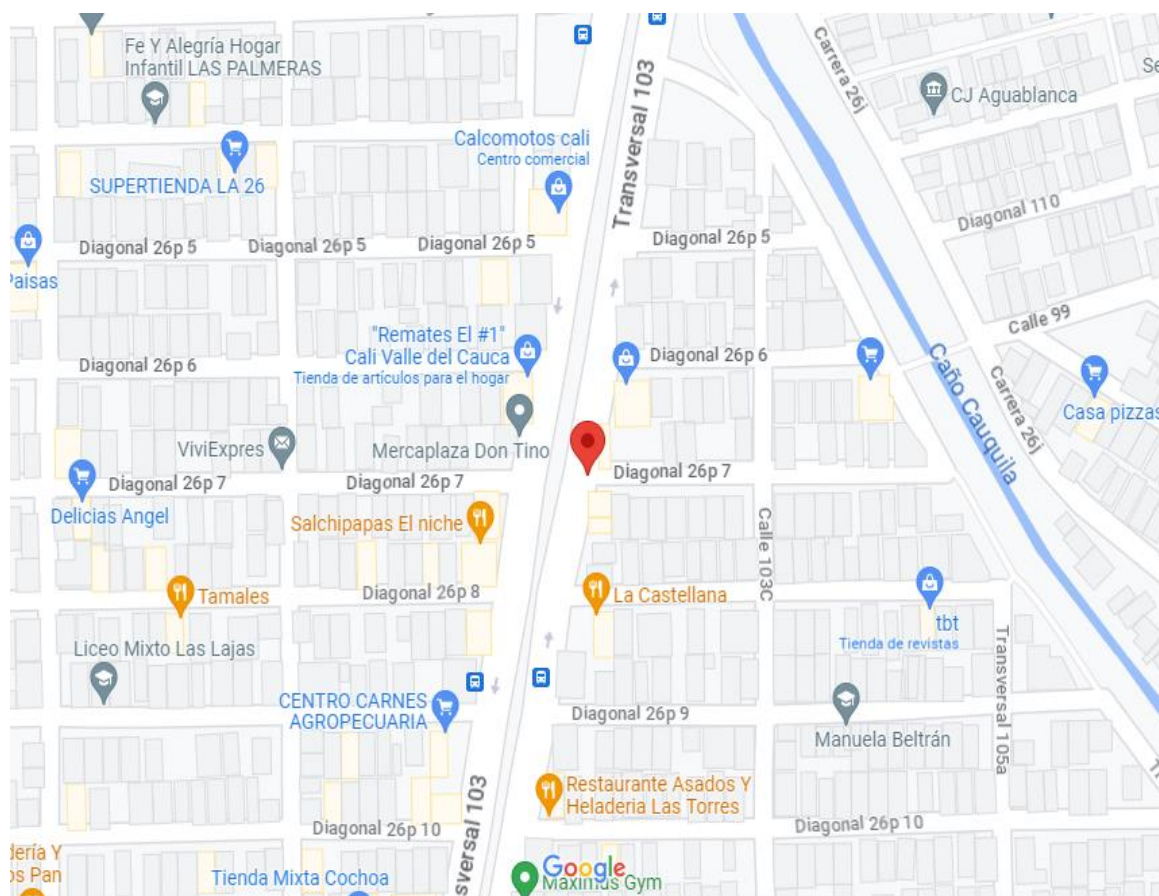
- Implementar el ciclo PHVA
- Implementar correctamente el debido proceso con el cual cuenta la empresa
- Desarrollar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en los puntos claves
- Contar con la información pertinente para el desarrollo de un manual de gestión en seguridad y salud el trabajo que permita el acceso y total cumplimiento de informar.

ETAPA PLANEAR**2. INFORMACIÓN GENERAL DE LA EMPRESA**

RAZÓN SOCIAL	MECANICA DE MOTOS Y AUTOS 103		
NIT	1151950886		
DIRECCION	DIAGONAL 26 P7 #103-03		
TELEFONO	3104630475		
ACTIVIDAD ECONOMICA	Mantenimiento y reparación de motocicletas y de sus partes y piezas incluye las actividades de mantenimiento y reparación de motocicletas y trineos motorizados, así como de todo tipo de partes y piezas de los mismos.		
CODIGO (DECRETO 768/2022)	1	4542	01
ARL	NO CUENTAN CON VINCULACION DE ASEGURADORA DE RIESGOS LABORALES.		
CLASE DE RIESGO	1		
N0 DE EMPLEADOS DIRECTAS	6		
No DE EMPLEADOS INDIRECTOS	0		

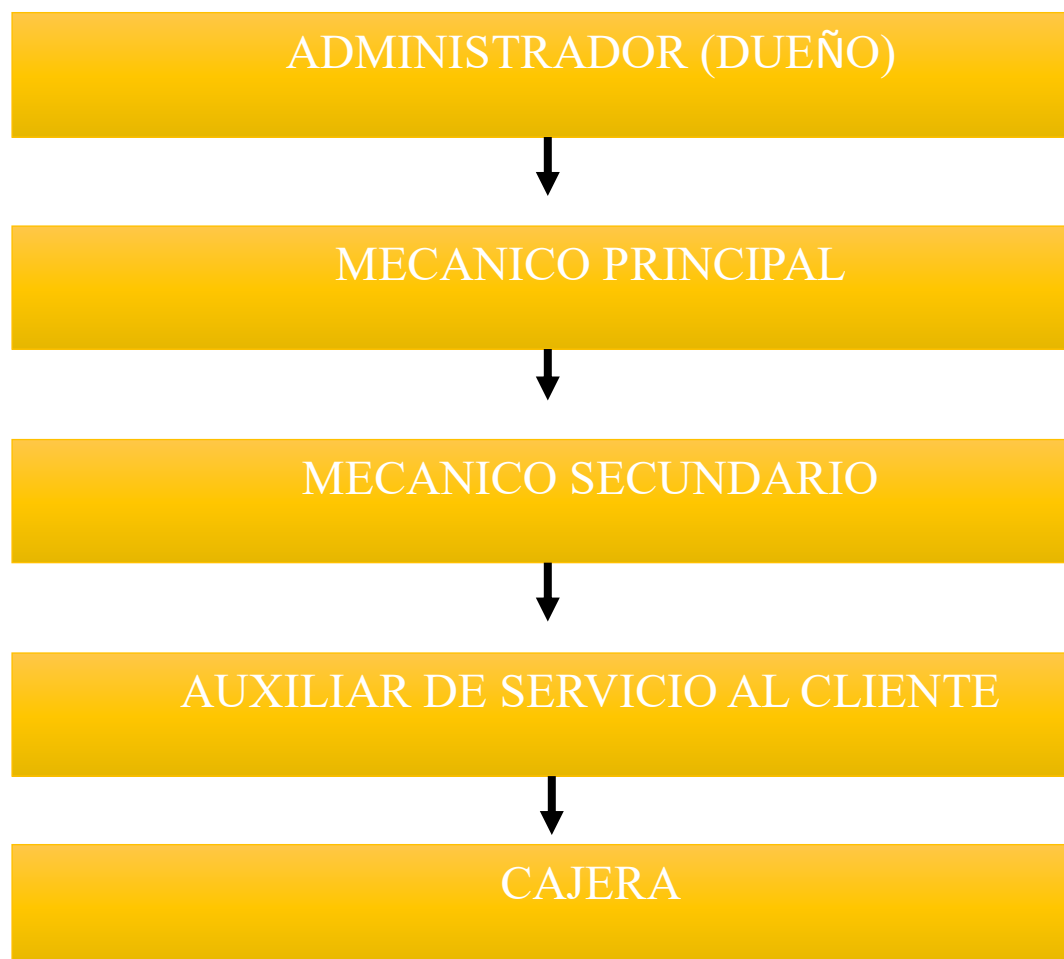
MAPA SATELITAL

Un mapa satelital o también conocido como imagen satelital es aquella herramienta que permite conocer por medio de la visualización satelital proporcionada por satélites las coordenadas o ubicaciones de sitios u objetos a los cuales se desea acceder u obtener información precisa, esto quiere decir que esta herramienta proporciona información postal en su contenido (ciudad, dirección, calle, etc.), es por eso que hoy en día es tan importante el acceso a mapas satelitales.



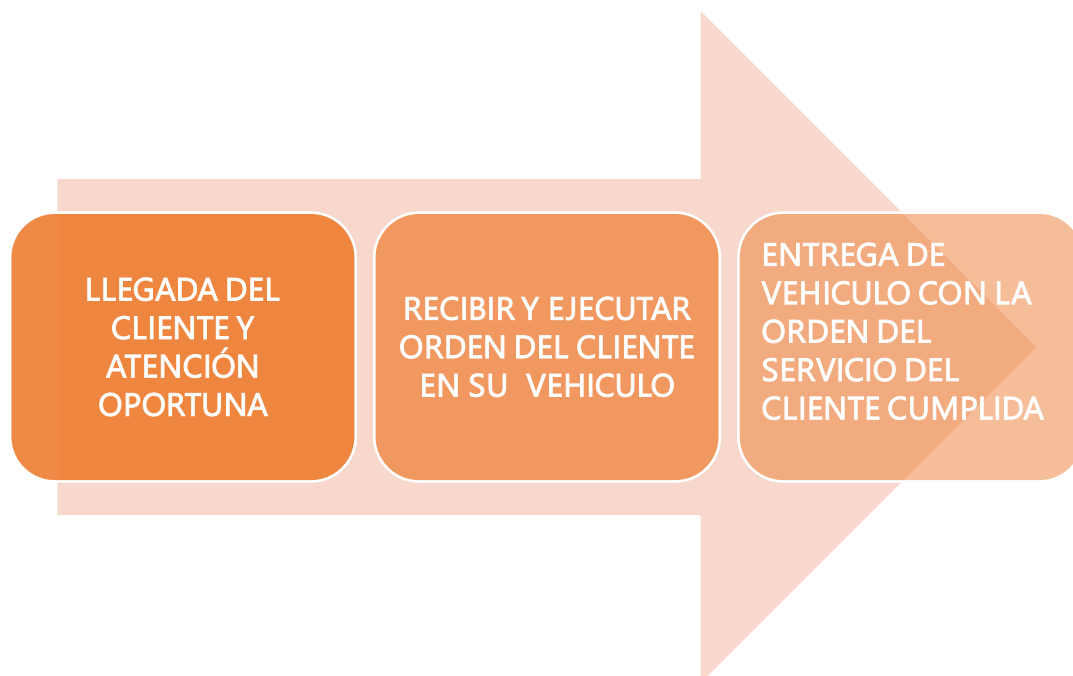
3. ORGANIGRAMA

Un organigrama es considerado un esquema el cual cumple con el objetivo de proporcionar la representación gráfica de la forma en la cual se encuentra estructurada una organización, además los organigramas se encuentran desarrollados de forma jerárquica permitiendo entender el correcto orden de los cargos o perfiles que hacen parte de una organización con alguna actividad económica presente.



4. MAPA DE PROCESOS

Un mapa de procesos es considerado una herramienta clave para la correcta ejecución de procesos que hacen parte de actividades laborales las cuales hacen parte de alguna organización, es decir que este mapa tiene como principal objetivo de brindar las correctas instrucciones graficadas para que estas sean realizadas de la manera correcta.



5. DEFINICIONES IMPORTANTES EN EL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Las siguientes definiciones hacen parte fundamental del área de seguridad y salud en el trabajo, es por eso que el conocerlas permitirán obtener un razonamiento cognitivo fundamental en este documento. Estas definiciones también pueden ser encontradas en el decreto 1072 del año 2015.

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. Auto reporte 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 autor reporte 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 DE PROCESOS DEL CICLO PHVA

Un flujograma de procesos es catalogado un diagrama de flujo el cual es una figura o grafico que cumple con la función de representar la serie de procesos o realización de actividades las cuales hacen parte de un proceso en una organización; cada fase del proceso debe de ir debidamente graficado por medio de símbolos que contiene diferentes descripciones de la etapa del proceso.

ENTRADAS: ORDEN DE SERVICIO PARA REPARACIÓN DE VEHICULO

PROCESO: REPARACIÓN DE VEHICULO

SALIDA: ENTREGA DE PRODUCTO TERMINADO.

Flujograma graficado del anterior proceso:



La empresa no cuenta con la implementación del flujograma de procesos del ciclo PHVA, se recomienda la implementación de este para el desarrollo efectivo de cada uno de los procesos dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

6. POLITICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Según el decreto 1072 del año 2015, la política de seguridad y salud en el trabajo es un compromiso que posee la alta dirección de cualquier organización con el área de seguridad y salud en el trabajo, la cual debe de contar con una expresión formal ante toda la población que hace parte de la organización con su alcance definido claramente.

Para dar cumplimiento a lo establecido en la normativa con relación a la política en SST, la empresa deberá tener en cuenta lo definido en el decreto 1072 en 2.2.4.6.5, 2.2.4.6.6 y 2.2.4.6.7.

2.2.4.6.5. 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.”

A continuación, se deja plasmado un modelo de política el cual sirve de referencia la empresa.

POLITICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

MECANICA DE MOTOS Y AUTOS 103, es una empresa dedicada al mantenimiento y reparación de automóviles y motocicletas teniendo en su actividad económica la responsabilidad de trabajadores y el cumplimiento a sus clientes en la calidad de sus procesos, la cual expresa su preocupación por la integridad física, mental y social de sus trabajadores independiente de su forma de vinculación, y se compromete a dirigir sus esfuerzos en proveer y mantener condiciones de trabajo seguras y optimas en cada uno de los ambientes laborales, junto con el fomento en una cultura de autocuidado y responsabilidad asignados recursos humanos, físicos y financieros a la implementación y mantenimiento del sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Para cumplir con nuestros compromisos hemos establecido los siguientes objetivos:

- Identificar, evaluar valorar y controlar los riesgos de las instalaciones propias y donde realicemos laborales con el fin de preservar la salud de los trabajadores en la ejecución de sus tareas.
- Cumplir con la normatividad vigente en materia de SST de acuerdo a nuestra actividad económica; comercio al por mayor de prendas de vestir.
- Fomentar la participación de los trabajadores en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Brindar los elementos de protección personal, de acuerdo a nuestras funciones y promover espacios y programas para la prevención de enfermedades laborales.
- Responder de manera pronto y oportunamente la emergencias o accidentes que resulten de nuestras operaciones.

- Promover estrategias que minimicen el acoso e incentiven la sana convivencia laboral, con el fin de generar un ambiente sano, seguro y adecuado para nuestros colaboradores.
- Liderar y promover actividades de información y capacitaciones, para fomentar la practicas de hábitos de vida y de trabajo saludables y a generar conciencia sobre los perjuicios por el consumo en exceso de alcohol, drogas y/o tabaco.

Es responsabilidad de cada persona perteneciente a la empresa, mostrar comportamientos de salud y seguridad apropiados e informar los riesgos con los que se puedan ver afectados ellos mismos o sus compañeros de trabajo.

La presente política está al alcance de todos los trabajadores independientemente de su vinculación o contratación con la empresa.

Se firma el 22 de agosto del 2023



EDUARD ERAZO

REPRESENTANTE LEGAL

MECANICA DE MOTOS Y AUTOS 103.



7. OBJETIVOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Según el decreto 1072 del año 2015 esclarece que los objetivos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo deben de expresarse de conformidad con la política de seguridad y salud en el trabajo establecida anteriormente por la empresa y el resultado que arrojo la evaluación inicial realizada junto con las respectivas auditorias las cuales permitirán identificar los principales puntos de intervención y realización de los objetivos en el año.

La ley establece que los objetivos pertenecientes del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo debe de contar con los siguientes aspectos fundamentales:

- Ser claros, medibles, cuantificables y tener metas definidas para su cumplimiento.
- Deben de ser adecuados para las características, el tamaño, y la actividad económica de la organización.
- Deben de ser coherentes y concisos con el plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las prioridades identificadas previamente con
- Ser compatibles con el cumplimiento de las normativas estipuladas por los entes aplicables en materia de riesgos laborales, esto incluye los estándares mínimos del sistema de garantía de calidad del sistema general de riesgos laborales.
- Estar documentadas y comunicados a toda la población de colaboradores pertenecientes a cada una de las áreas sin ningún tipo de excepción.
- Ser evaluadas y revisados periódicamente para verificar su cumplimiento.

según el decreto 1072/2015 (artículo 2.2.4.6.18)

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

El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo también cuenta con las metas aparte de sus principales objetivos, ya que las metas podrán facilitar la principal evaluación dentro del ciclo PHVA, esto significa que si el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo tiene un cumplimiento exponencial dentro del plazo estipulado, las acciones y actividades realizadas están siendo efectivas dentro de cada uno de los principales puntos de intervención en peligros y/o riesgos que representan una alta perdida en cada uno de los factores que hacen parte de la organización.

Algunas de las metas que generalmente componen un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de una compañía son las siguientes:

- Disminución de los indicadores de accidentalidad y enfermedades laborales
- Intervención a riesgos con potencial de perdida
- Actividades con cronograma estipulado en promoción y prevención
- Ejecución de intervención de medidas de seguridad y salud en el trabajo.

	OBJETIVOS Y METAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2023		SST
			ago-23
			VERSIÓN 01
DIRECTRIZ DE LA POLITICA	OBJETIVOS	ACTIVIDADES PARA CUMPLIR CON EL OBJETIVO	METAS 2023

8. RECURSOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Según la resolución 1016 del año 1989 el cual esclarece en dentro de su contenido que los empleadores son los encargados de proporcionar la completa ejecución del programa de salud ocupacional dentro de cada una de las áreas que componen la organización sin ningún tipo de exclusión, dentro de esta principal obligación hacen parte aquellos entes públicos, privados, contratistas y subcontratistas quienes tengan en sus manos la responsabilidad de prevenir, proteger e intervenir aquellos riesgos laborales que representen un daño exponencial a la integridad física y mental de sus colaboradores.

Como principal recurso otorgado dentro del sistema de gestión del sistema de seguridad y salud en el trabajo es la ejecución de aquellos programas que tienen como principal objetivo la prevención del riesgo en sus principales entes, (fuente, medio, trabajador), estos programas podrían ser:

- Programa de medicina preventiva
- Programa de higiene industrial
- Programa de seguridad industrial
- Programa de medicina de trabajo

El principal responsable del buen manejo de estos recursos es el encargado del área de seguridad y salud en el trabajo de la organización, ya que este profesional deberá de ejecutar un plan estratégico que no solamente le permita la ejecución de los programas, actividades y requerimientos del plan de gestión, sino que debe de ser capaz de que absolutamente todas las áreas que hacen parte de la compañía estén y sean beneficiadas de las medidas y realizaciones sin ningún tipo de evasión, tanto productivos como administrativos están en el derecho y la obligación de ser partícipe de cada una de ellas.

PRESUPUESTO DEL PLAN DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		SG-SST1	
		ago-23	
TIPO DE RECURSO	DESCRIPCION DE EJECUCIÓN	PRESUPUESTO	RESPONSABLE
FISICO TÉCNICO	Desarrollo y ejecución del plan de gestión en seguridad y salud en el trabajo		
	Asesorías externas para el mejoramiento de plan de gestión de seguridad y salud en el trabajo		
	Diseño e implementación de acciones preventivas y correctivas de las evaluaciones realizadas en el plan para mejorarlas y controlar el riesgo		
	servicios y ejecución del programa de seguridad industrial		
	Compras (Botiquín y/o medidores)		
	Equipos para el plan de emergencias		
	EPP		
HUMANO	Profesional de seguridad y salud en el trabajo encargado del plan de gestión		
	Personal de mantenimiento		

8.1.RECURSO HUMANO

El recurso humano dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo son aquellos profesionales quienes prestaran sus servicios mediante la vinculación laboral de sus interés con los de la compañía, son una pieza fundamental para el total desarrollo de cada uno de los programas que componen el plan de gestión, además serán vitales ya que el aporte humano facilitara tener una relación equitativa entre el cuerpo gerencial de la compañía con su principal capital, el cual es la población colaboradora que está integrada en la empresa.

El recurso humano permitirá la realización y ejecución de las principales faces que hacen parte del ciclo PHVA en la organización, tales como: identificación de principales fuentes de peligros y riesgos, necesidades, requerimiento, seguridad industrial.

COPPAST-VIGIA

Según la resolución 2013 del año 1986 la cual reglamenta que toda empresa sin ninguna excepción de actividad económica, pública o privada quien tenga a su servicio 10 colaboradores o más, están en la obligación de crear o conformar dentro de su organización un comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, teniendo en cuenta esta reglamentación para su funcionamiento al igual que su organización y ejecución con las principales normativas que hagan parte del área de salud ocupacional vigentes.

Además, para la conformación de este comité paritario de seguridad y salud en el trabajo debe de componerse por un número igual de representantes entre colaboradores y empleadores y sus respectivos suplentes ya que tendrán un papel fundamental para la correcta ejecución e implementación del comité dentro de la empresa; esta resolución dentro de su contenido expresa la forma correcta de realizar la composición del comité, esto es porque determina la cantidad de representantes, basándose con su cantidad de colaboradores, también decreta que las reuniones que tendrá este comité, estará presenciada por aquellas miembros principales, es decir que los

suplentes de cada parte estarán solo si se presenta la ausencia de alguno, esto se hace de esta forma para que no se vea afectado la correcta ejecución y desarrollo del COPPAST en temas importantes de SST.

Por otra parte, cabe resaltar que este comité paritario de seguridad y salud en el trabajo tendrá una vigencia de 2 años en la empresa, es decir que cumplido este tiempo se volverá a realizar la postulación para su composición con su respectiva elección voluntaria de toda la población colaboradora y el cuerpo administrativo y/o gerencial de la empresa.

La organización no cuenta con la conformación de un comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, se realiza la recomendación para el total cumplimiento de la normatividad.

VIGIA

Según la resolución 2013 del año 1986, establece el rol del vigía en seguridad y salud en el trabajo, es aquel que pertenecen a una empresa que dentro de su composición cuenta con menos de 10 colaboradores, es decir que dentro de aquellas microempresas que no cuentan con un número mayor de personal; las principales funciones del vigía se basan en la participación y realización eficiente y oportuna de aquellas actividad y programas que hacen parte del plan de gestión de seguridad y salud en el trabajo, su rol se caracteriza porque posee determinación para impulsar una relación equitativa entre la población colaboradora (trabajadores) y el cuerpo gerencial (empleadores).

La empresa no cuenta con un vigía encargado de la promoción y ejecución eficiente de actividades importantes del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Según la resolución 652 del año 2012 quien decreta dentro de su contenido la responsabilidad que poseen aquellas entidades públicas y empresas privadas la conformación y absoluto funcionamiento del comité de convivencia laboral, por otra parte, también estipula la composición del comité, el cual tendrá dos representantes por parte del empleador y dos representantes por parte del trabajador, ambas partes tendrán sus respectivos suplentes para que así no se presente ninguna inconsistencia a la hora de realizar sus funciones.

El comité de convivencia laboral tendrá competencias de actitudes y comportamientos, los cuales serán evaluados constantemente en la población de trabajadores, algunas de estas actitudes pueden ser; el respeto, la tolerancia, la confidencialidad, la ética, entre otras.

En continuidad con lo anterior, la resolución estipula que el empleador será quien designe directamente a sus respectivos representantes para la conformación del comité de convivencia laboral, al igual que la población de los colaboradores, quienes podrán elegir democráticamente a sus representantes para este comité dentro de la empresa, además el comité tendrá un periodo de cumplimiento de sus miembros de dos años a partir de la fecha que se firme la apta de conformación.

Funciones del comité de convivencia laboral

- Recibir y tramitar aquellas quejas presentadas ante el comité, que describan situaciones que puedan desencadenar acoso laboral con sus respectivas evidencias que respalden la situación.
- Investigar en un estado de confidencialidad aquellos casos específicos o puntuales en los que se hayan formulado quejas o reclamos, en los que se identifiquen

conductas o situaciones de acoso laboral, al interior de cualquier entidad pública o empresa privada.

- Escuchar aquellas partes que se encuentren involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- Crear un espacio en reuniones con los respectivos representantes del comité en donde se presente un diálogo de las partes involucradas en casos o situaciones de acoso laboral, creando así una solución efectiva y promoviendo compromisos mutuos.
- Implementar planes de mejora entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando los casos desde el principio de la confidencialidad.
- Realizar seguimientos a los compromisos estipulados de por parte de aquellos involucrados en quejas, comprobando así el cumplimiento de acuerdo a lo pactado.
- Remitir por parte del comité de convivencia laboral a la procuraduría general de la nación aquellos casos de acoso laboral que no se lograron intervenir ya que la realización de planes de mejora o recomendaciones formulados e implementadas no fueron efectivas, debido que las conductas persisten dando un pie de partida a situaciones de acoso laboral, lo anterior se realizara tratándose de entidades públicas, en el caso del sector privado, el comité de convivencia laboral deberá informar a la alta dirección de la empresa, cerrara el caso y el trabajador podrá presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante un juez competente.

- Presentar ante la alta dirección de la entidad pública o empresa privada las respectivas recomendaciones del desarrollo eficiente de aquellas medidas preventivas y correctivas con respecto al acoso laboral, al igual que un informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por organismos de control.
- Hacer seguimientos al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el comité de convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y seguridad y salud en el trabajo de las entidades públicas y empresas privadas.
- Desarrollar informes trimestrales sobre la gestión del comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimientos de aquellos casos con sus respectivas recomendaciones, los cuales se presentaran a la alta dirección de las entidades públicas y empresas privadas.

La empresa no cuenta con un comité de convivencia laboral, se recomienda la creación de uno, para el cumplimiento total de la normatividad.

BRIGADA ANTE EMERGENCIA SST

La normatividad que estipula la conformación y funcionamiento de las brigadas de emergencias en entidades públicas y empresas privadas son: resolución 1016 del año 1989 en su artículo 11 numeral 18 y la resolución 0312 del año 2019 entre otras.

La brigada de emergencia es un grupo de colaboradores que se encuentran debidamente capacitados para actuar frente posibles eventualidades que surgen en el ámbito laboral, los brigadistas desarrollaran funciones tales como:

- Control de incendios

- Atención de primeros auxilios
- Evacuación
- Las brigadas deberán rendir cuentas en las cuales informen la fecha de la conformación, datos de los colaboradores pertenecientes de la brigada de emergencia, además si se conformaron diferentes roles en los cuales se formen grupos de evacuación, rescate y primeros auxilios; por otra parte, la brigada deberá estar capacitada, obtener certificados de que capacitaciones obtuvieron los miembros de la brigada, ya sea por parte de la ARL o por un cuerpo gubernamental o a su vez por la contratación de un tercero para la realización de la capacitación; a su vez los empleados podrán estar capacitados por parte de los colaboradores que pertenecen a la brigada.
- La brigada deberá estar dotada adecuadamente para la correcta respuesta ante cualquier emergencia que se presente de cualquier eventualidad, los empleadores están en la obligación de otorgar a sus brigadistas la correcta dotación con sus respectivos equipos, chalecos, pitos, linternas u otros elementos que sean de vital ayuda ante la gestión de una emergencia.
- Los simulacros también harán parte de las respectivas actividades que ejecutaran las brigadas de emergencias, estas serán útiles para obtener una correcta respuesta ante alguna emergencia, se realizara al igual un informe el cual estipule los datos del simulacro realizado, es decir, cantidad de personas que realizaron el simulacro, actividad que se realizó y lecciones aprendidas, todo esto para tener una referencia clara para una rendición de cuentas por parte de la brigada.

La empresa no cuenta con una brigada de emergencias, se recomienda la creación de uno, para el cumplimiento total de la normatividad.

8.2. RECURSOS FINANCIEROS

Según la resolución 1016 del año 1989 que decreta las responsabilidades financieras que tienen aquellos empleadores para la eficiente ejecución del plan de gestión de seguridad y salud en el trabajador sin ninguna excepción, ya sea entidades públicas o empresas privadas.

El recurso financiero se estipulará al comenzar la actividad laboral del año, es decir a la inicial la planeación de todas y aquellas actividades o programas pertenecientes al área de seguridad y salud en el trabajo, este presupuesto será acorde al plan de gestión y tamaño de la empresa.

8.3.RECURSOS TÉCNICOS

Según la resolución 1016 del año 1989 que decreta las responsabilidades financieras que tienen aquellos empleadores para la eficiente ejecución del plan de gestión de seguridad y salud en el trabajador sin ninguna excepción, ya sea entidades públicas o empresas privadas.

Los recursos técnicos serán aquellas herramientas con las cuales el profesional de seguridad y salud en el trabajo contara para la realización eficiente de sus labores dentro de la organización, estos recursos serán entregados por parte de la alta gerencia (empleadores) al responsable del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Algunos de los recursos técnicos con los que puede contar un profesional en seguridad y salud en el trabajo son:

- Computador
- Escritorio
- Oficina
- Medidores

- Planillas o tablas
- Servicios de internet
- Servicios telefónicos y de comunicación
- Video-beam o ayudas visuales
- Parlantes o bocinas (ayudas auditivas)

9. PLAN DE CAPACITACIÓN GENERAL (ENTRENAMIENTO)

Dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo se haya el plan de capacitación o entrenamiento el cual está regulado por el decreto 1072 del año 2015, quien estipula que este programa de capacitación y entrenamiento en seguridad y salud en el trabajo deberá de ser ejecutado por parte del empleador o contratante, quien estará a cargo de que se ejecute como principal medida de mitigación ante posibles eventos que desencadenen accidentes laborales o enfermedades laborales que afecten la integridad física y mental de los colaboradores. Este programa de capacitación general permitirá proporcionar conocimientos los cuales serán de vital importancia para la identificación de los peligros y riesgos que se encuentren presentes dentro de sus tareas laborales, permitiendo así un control en el riesgo, este programa tendrá alcances en todas las áreas de la organización, al igual que contratistas, trabajadores cooperadores; además este programa deberá de estar impartido por personal idóneo conforme a la normatividad.

La resolución también emite, que el programa de capacitación en seguridad y salud en el trabajo deberá de ser revisado mínimo una vez al año, junto con la participación del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo o vigía de seguridad y salud en el trabajo, al igual la alta dirección de la empresa, todo esto con el fin de identificar aspectos de mejora.

Por otro lado, está estipulado que el empleador deberá de proporcionar a todo trabajador que ingrese por primera vez a la empresa, independientemente de su forma de contratación, esta inducción se hará de manera previa al inicio de sus labores, con aspectos específicos y generales. El programa de capacitación o entrenamiento en seguridad y salud en el trabajo, deberá de contar con soportes que evidencien el cumplimiento del desarrollo del plan en la empresa, estos soportes podrán pertenecer a procesos de inducción, reinducción o capacitación a la población de colaboradores, contratistas, cooperados o en misión. El plan de capacitación deberá de contar con las respectivas metas, recursos, métodos de pedagogía o estratégico para identificación oportuna, y herramientas de evaluación para una completa ejecución del programa en todas las áreas de la empresa.

Se recomienda la implementación del programa de capacitación y entrenamiento en seguridad y salud en el trabajo, para toda la población colaboradora de la empresa.

A continuación, se presentará un modelo de plan de capacitación y entrenamiento en seguridad y salud en el trabajo.

10. PLAN ANUAL DE TRABAJO

Según la normatividad estipulada en la resolución 1072 del año 2015, define al plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo como la estrategia desarrollada y diseñada para alcanzar cada uno de los objetivos estipulados en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el cual contiene las metas, responsabilidades, cronograma de actividades y recursos.

Para lograr la ejecución del plan de trabajo anual perteneciente de seguridad y salud en el trabajo se deberá de realizar primero una evaluación inicial del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo de la empresa, ya que permitirá la identificación de las principales prioridades en seguridad y salud en el trabajo y esto hará que el plan de trabajo anual que se ejecutara podrá suplir esas necesidades en el plan de trabajo anual en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Esta evaluación es perteneciente a la estipulada por la resolución 0312 del año 2019 en la cual se estipulan los estándares mínimos de seguridad y salud en el trabajo que deben de tener las empresas.

El plan de trabajo anual debe de ser coherente y alcanzable, ya que este plan debe de contar con un porcentaje de cumplimiento anual para que sea útil y eficaz, debe de contener a los responsables de su ejecución y sus respectivos lineamientos.

La empresa no cuenta con un plan de trabajo anual en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, se recomienda implementar un plan estratégico dentro de su organización.

A continuación, se grafica el cuerpo del formato perteneciente al plan de trabajo anual del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

PLAN DE TRABAJO SG SST
MÉCANICA DE AUTOS Y MOTOS LA 103 SAS
2023

ACTIVIDAD	FRECUENCIA	OBJETIVO	RECURSOS	RESPONSABLE												Observaciones
					Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic

11. MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES

Según el decreto 1072 del año 2015 determina que la matriz de requisitos legales es la compilación de la normatividad que deberá de cumplir sin ningún tipo de excepción si así lo estipula el grado de responsabilidad de la entidad pública o empresa privada, es por eso que la matriz de requisitos es fundamental a la hora de ejecutar el plan de gestión de seguridad y salud en el trabajo, ya que esta permitirá realizar un estudio de continuidad al cumplimiento que deben de tener las normas, leyes, decretos entre otras de SST en la empresa, además permitirá tener una herramienta para el conocimiento a la hora de realizarse algún tipo de actualización a las normas ya estipulados.

a continuación, se presenta a modo de ejemplo, el formato que compone el cuerpo de una matriz de requisitos legales para el cumplimiento y seguimiento de la normativa exigible.

		MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES						SST-M
								ago-23
								Versión 01
AREA	TEMA GENERAL	NORMATIVIDAD	ARTÍCULOS	REQUERIMIENTOS	CUMPLE SI/NO	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO	CARGO RESPONSABLE	OBSERVACIONES

La empresa no cuenta con una matriz de requisitos legales en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, se recomienda la implementación de la matriz de requisitos legales.

12. GESTIÓN DEL CAMBIO

Según el decreto 1072 del año 2015 habla de la gestión del cambio que debe de poseer toda entidad pública o empresa privada dentro del ciclo de evaluación al que debe de ser aplicado el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, es decir que en todo momento se estará implementando un procedimiento de evaluación al impacto que está teniendo la seguridad y salud en el trabajo, para así lograr generar los respectivos cambios que permitirán crear correctamente la gestión del cambio al sistema y sus actividades, en esta gestión del cambio se podrán generar nuevos procesos (cambios o mejoras de los que se están implementando) cambios a los métodos utilizados, cambios a las instalaciones (locativos o ergonómicos).

Por otra parte, se deberá de tener en cuenta la correcta realización de la identificación de peligros y la evaluación de riesgos que se puedan derivar de estos cambios, para así lograr adoptar las respectivas medidas de prevención y control antes de su implementación, todo esto podrá tener un apoyo en el comité paritario de seguridad y salud en el trabajo de la empresa o entidad privada, al igual se deberá de realizar la actualización de los procesos al plan de gestión de seguridad y salud en el trabajo que ya se encuentra debidamente estipulado.

Se recomienda la implementación de la gestión del cambio en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo que posee la empresa, ya que no cuenta con ello.

13. PERFILES DEL CARGO (EDUCACIÓN, EXPERIENCIA)

Según el decreto 1072 del año 2019, los perfiles del cargo, son los documentos que deben de ser elaborados teniendo en cuenta los diferentes aspectos propios diferentes de cargo, es decir tomando en cuenta todo aquello que contienen y que debe de caracterizar aquel colaborador que ejecutara este cargo dentro de la empresa, es por esto que se deberá de tener cuenta a la hora de desarrollar los perfiles del cargo dentro del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo:

- Funciones del cargo
- Objetivo de la empresa
- Exigencias y requisitos del cargo
- Matriz de peligros y riesgos
- Condiciones requeridas para los trabajadores a ocupar el cargo

La empresa no cuenta con la gestión de los perfiles de cargo para la correcta contratación de los diferentes cargos en cada área de la empresa, se recomienda la

implementación de los perfiles de cargo dentro del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

14. MANUAL DE FUNCIONES, RESPONSABILIDADES Y COMPETENCIAS

El manual de funciones, responsabilidades y competencias que posee el plan de gestión de seguridad y salud en el trabajo, desarrolla la definición de cada una de las autoridades frente al área de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, sus funciones y responsabilidades que poseen los diferentes niveles de la organización y realizarán la respectiva comunicación a todas las partes de la empresa.

A manera de ejemplo, el manual de funciones, responsabilidades y competencias esclarece que el encargado del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo será el responsable de diseñar, implementar, administrar, coordinar y ejecutar las actividades del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa.

Para la correcta elaboración del manual de funciones, responsabilidades y competencias dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, la empresa deberá guiarse por la resolución 0312 de 2019, quien estipula lo siguiente para cada una de las formas en las que puede estar conformada una empresa.

Deberá contar primero que nada con la licencia en seguridad y salud en el trabajo vigente y poseer el curso de 50 horas en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Sí la empresa posee menos de 10 trabajadores y tiene la clasificación de riesgo I, II o III, podrá tener como responsable un Técnico en seguridad y salud en el trabajo con un (1) año de experiencia.

Sí la empresa posee menos de 11 trabajadores y 50 trabajadores y tiene la clasificación de riesgo I, II o III, podrá tener como responsable a un Tecnólogo en seguridad y salud en el trabajo con un (1) año de experiencia.

Sí la empresa posee más de 50 trabajadores y tiene la clasificación de riesgo I, II, II, IV o V podrá tener como responsable a un Profesional en seguridad y salud en el trabajo con postgrado en SST

Sí la empresa se encuentra clasificada con riesgo IV o V y cualquier número de trabajadores podrán tener como responsable a un a un Profesional en seguridad y salud en el trabajo con postgrado en SST

Algunas de las principales funciones que deberá de tener el responsable de la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y cumplan con lo establecido por la Resolución 0312 del año 2012 son:

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

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

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

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

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

Elaborar, revisar y actualizar la matriz de riesgos de la empresa.

Elaborar, revisar y actualizar la matriz de requisitos legales de la empresa.

Realizar inspecciones programadas y no programadas a las instalaciones, maquinaria y equipo.

Entre otras que podrán encontrarse en lo estipulado por la Resolución vigente 0312 del año 2019.

La empresa mecánica de autos y motos la 103 deberá de estructurar, diseñar y socializar los diferentes manuales de funciones, responsabilidades y competencias de cada uno de los cargos, para que así la población colaboradora perteneciente de la empresa tenga conocimiento de ellos.

15. CONTROL DE DOCUMENTOS Y REGISTROS

Según el decreto 1072 del año 2015 en su artículo 2.2.4.6.13. habla de la responsabilidad que posee el empleador en la conservación de los documentos y registros pertenecientes de su población de trabajadores, ya que estos darán testimonio de la implementación correcta del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo de una forma correcta, para que así sean tomados en cuenta como documentación legible, identificada y accesible para una correcta protección de daños, pérdidas o deterioros. En continuidad con lo anterior, se debe de tener en cuenta, que el profesional a cargo del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo podrá tener el completo acceso a este control de documentos y registros, exceptuando la posibilidad de manipulación y accesibilidad al historial clínico ocupacional de los colaboradores cuando este no posee un perfil medico con especialidad en seguridad y salud en el trabajo.

El debido control que pueden tener los documentos y registros de los trabajadores por la empresa puede ser en forma electrónica de conformidad establecido por la ley, asegurando un completo manejo acorde a lo dicho ya anteriormente.

Es importante para el plan de gestión de seguridad y salud en el trabajo que el control de documentos y registros sean conservados por un periodo mínimo de veinte años, contados a partir de que la relación laboral con el colaborador se dé por terminada.

Algunos de los siguientes documentos son los que pertenecen al control de registros que debe de contar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST:

- Los resultados de los perfiles epidemiológicos de la salud de los colaboradores: dentro de este conjunto de registros se encuentran los respectivos análisis realizados para el ingreso del personal, periódicos y de respectivo retiro para los trabajadores.
- Cuando la empresa cuenta con médicos especialistas acorde al área de seguridad y salud en el trabajo, podrá poseer los resultados de los exámenes complementarios realizados tales como paraclínicos, pruebas de monitoreo biológico, audiometrías, espirometrías, entre otras, las cuales aportaran al sistema de gestión el monitoreo de los efectos que agreden el bienestar físico de los trabajadores por la exposición de peligros y riesgos.
- Conjunto de resultados obtenidos por mediciones y monitores a los ambientes de trabajo, esto puede ser también encontrado como programa de vigilancia epidemiológica y control de los peligros y riesgos en seguridad y salud en el trabajo.
- Registro y evidencias de actividades realizadas tales como capacitaciones, formación y entrenamiento de seguridad y salud en el trabajo.
- Registro de entregas de suministros de elementos y equipos de protección personal.

La empresa no cuenta con el control de documentos y registros perteneciente del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, se recomienda la implementación dentro del plan.

ETAPA HACER

1. MATRIZ DE IDENTIFICACION DE PELIGROS Y RIESGOS

Según la guía técnica colombiana (GTC) 45 del año 2012 quien habla de las directrices que se tendrán en cuenta para la realización correcta de la identificación y valoración de los peligros y riesgos de seguridad y salud en el trabajo, permitiendo entender y comprender que la matriz de identificación de peligros y riesgos que debe de poseer el sistema de gestión de seguridad y salud en la empresa es la mayor herramienta que se posee para acceder al control y mitigación de las pérdidas que ocasionaran los peligros y riesgos a los que se exponen los colaboradores en el desarrollo de sus funciones laborales.

Como lo dicta la respectiva norma mencionada anteriormente, para la correcta elaboración de una matriz de peligros y riesgos se deberá de implementar una metodología que tenga como principal objetivo la identificación oportuna de cuáles son los riesgos a los que se expone cada colaborador junto con su cargo, luego de eso se realizara la valoración a la cual pertenece el riesgo para así obtener el nivel de pérdida o daño que traerá.

Se nombran a continuación la valoración que se le dan a los riesgos y peligros según la GTC45:

Nivel de Deficiencia (ND). Magnitud de la relación esperable entre (1) el conjunto de peligros detectados y su relación casual 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	40 MA-	30 MA-	A-20	A-10
	6	24 MA-	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. 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.

A continuación, se brinda el respectivo cuerpo que debe de poseer una matriz de

identificación de peligros y riesgos de una empresa o actividad económica:

Proceso	Zona/ Lugar		Actividades		Rutinarios (Si/No)		Peligro		Efectos posibles		Controles existentes			Evaluación del Riesgo				Valoración del riesgo	Criterios para establecer controles			Medidas de Intervención				

La empresa no cuenta con una matriz de identificación de peligros y riesgos, se recomienda la implementación para el total desarrollo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

2. ASPECTOS AMBIENTALES- MATRIZ AMBIENTAL

Los aspectos ambientales que se deben de tener dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa son de vital importancia, ya que se van a realizar intervenciones en el manejo adecuado de medidas que garanticen la protección adecuada del medio ambiente, suministro de agua, saneamiento, edificaciones, manejo de residuos residuales, vigilancia y control epidemiológico, entre otros.

La matriz ambiental es la herramienta que posee el profesional en seguridad y salud en el trabajo para que incluya dentro de su plan de gestión la correcta identificación, evaluación y el respectivo control que le dará a los impactos que se generen por la realización de actividades económicas laborales que realice la empresa como organización sobre el medio ambiente, esto es muy significativo ya que se debe de generar la conciencia de la importancia que generan muchas veces las labores del hombre en la tierra.

Como estrategia se pueden tener la evaluación y cumplimiento del cronograma de las mediciones ambientales ocupacionales y la respectiva intervención a los resultados obtenidos; hay que recordar que cada una de estas labores van a influir para la evaluación de indicadores que tendrá el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Según la ISO 14001, la matriz ambiental es un requisito que se debe de implementar en un sistema de gestión medioambiental en las organizaciones, es por esto que a continuación se presenta el correcto modelo con el cual se debe de desarrollar una matriz ambiental en una empresa:

PROCESOS	ACTIVIDAD	ASPECTOS AMBIENTALES	IMPACTOS AMBIENTALES	CONDICIONES NORMALES	CONDICIONES ANORMALES	CONDICIONES DE EMERGENCIA	Parametro	Intensidad (I)	Extensión (EX)	Momento (MO)	Persistencia (PE)	Reversibilidad (RV)	Sinergia (SI)	Acumulación (AC)	Efecto (EF)	Periodicidad (PR)	Recuperabilidad (MC)	IMPORTANCIA	¿Cuál es la relevancia del impacto ambiental?
----------	-----------	----------------------	----------------------	----------------------	-----------------------	---------------------------	-----------	----------------	----------------	--------------	-------------------	---------------------	---------------	------------------	-------------	-------------------	----------------------	-------------	---

La empresa no cuenta con la respectiva matriz ambiental y aspectos ambientales, se recomienda la implementación dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

3. PROCEDIMIENTOS DE SEGURIDAD E INSTRUCTIVOS DE SEGURIDAD

Los procedimientos de seguridad e instructivos de seguridad es la herramienta que tiene el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para transmitir las correctas instrucciones de seguridad que describen de manera clara y concisa de la forma en la que se deberá de realizar las respectivas operaciones, trabajo o tareas impuestas al personal dentro de la empresa, haciendo así un control para la mitigación del potencial riesgos a los que se exponen en sus labores.

La importancia de tener procedimientos de seguridad e instructivos de seguridad dentro de la empresa para la ejecución de las tareas rutinarias o no que se ejecutan es importante porque ayudan a la intervención de los riesgos que se encuentran dentro de las tareas que se realizan por parte de los trabajadores, las cuales pueden tener consecuencias de como accidentes laborales o enfermedades laborales, además también ayudan para que los respectivos indicadores de evaluación del sistema de seguridad y salud en el trabajo no se vean afectados con su resultado, al encontrar una alta tasa de accidentalidad o una cantidad elevada de reportes médicos ocupaciones por enfermedades laborales que el personal está padeciendo al ejecutar las labores de la empresa.

A continuación, a manera de ejemplo, se presenta el siguiente procedimiento de seguridad e instructivo de seguridad:

OBJETIVO:

Establecer las rutinas básicas para la correcta manipulación, levantamiento, cargue y descargue de objetos o materiales de manera segura, para evitar lesiones y/o molestias dorso-lumbares en los funcionarios y colaboradores de José I Malca Y CIA SCA.

ALCANCE:

El Instructivo para el levantamiento manual de cargas, es aplicable a todos los funcionarios y colaboradores de la empresa José I Malca Y CIA SCA, cuyas labores, actividades y/o procedimientos a realizar se vean relacionados con la manipulación de cargas.

DEFINICIONES:

- **CARGA:** cualquier objeto con un peso superior a 3Kg que sea susceptible de ser manipulado o movilizado por un trabajador/a o varios trabajadores/trabajadoras.
- **PESO:** designa la medida resultante de la acción que ejerce la gravedad terrestre sobre un cuerpo. Como peso también puede entenderse una magnitud de dicha fuerza. Asimismo, por extensión, se refiere a toda fuerza gravitacional que, en el Universo, ejerce un cuerpo celeste sobre una masa.
- **MANIPULACION:** Manipulación es la acción y efecto de manipular (operar con las manos o con un instrumento, manosear algo, intervenir con medios hábiles para distorsionar la realidad al servicio de intereses particulares).
- **LESION:** Se conoce como lesión a un golpe, herida, daño, perjuicio o detrimento. El concepto suele estar vinculado al deterioro físico causado por un golpe, una herida o una enfermedad
- **MOLESTIA:** sensación originada de leve daño físico o falta de salud
- **LEVANTAMIENTO:** efectos prácticos podrían considerarse como cargas los objetos que pesen más de 3 kg. A modo de indicación general, el peso máximo que se recomienda no sobrepasar es de 25 kg

- POSTURA: es el modo en que una persona, animal o cosa está "puesta", es decir, su posición, acción, figura o situación. Pose es la postura poco natural, especialmente la que los artistas solicitan que mantengan sus modelos

INDICACIONES SOBRE EL PESO DE LAS CARGAS:

A modo de indicación general, el peso máximo que se recomienda no sobrepasar (en condiciones ideales de manipulación) es de 25 kg. Se entiende como condiciones ideales de manipulación manual a las que incluyen una postura ideal para el manejo (carga cerca del cuerpo, espalda derecha, sin giros ni inclinaciones), una sujeción firme del objeto con una posición neutral de la muñeca, levantamientos suaves y espaciados y condiciones ambientales favorables.

No obstante, si la población expuesta son mujeres, trabajadores jóvenes o mayores, o si se quiere proteger a la mayoría de la población, no se deberían manejar cargas superiores a 15 kg. (Esto supone reducir los 25 kg de referencia multiplicandos por un factor de corrección de 0,6)

Se debe de tener en cuenta que según la resolución 2400 de 1979, los pesos estipulados que pueden manipular son:

HOMBRES:

Menor o igual a los 25 KG en carga compacta es decir la carga adherida al cuerpo

Menor o igual a 50 KG a nivel de los hombros.

MUJERES:

Menor o igual a los 12,5 KG en carga compacta, es decir, la carga adherida al cuerpo.

Menor o igual a 25 KG a nivel de los hombros.

En caso de que el peso de la carga sea mayor al ya establecido se recomienda que se deba de llevar a cabo las acciones correctoras para poder reducir y prevenir los riesgos, las recomendaciones en este caso son las siguientes:

- Uso de ayuda de algún equipo mecánico.
- Reducción del peso de la carga
- Levantamiento de la carga en colaboración.

PASO A SEGUIR PARA EL CORRECTO LEVANTAMIENTO DE UNA CARGA

PLANIFICA EL LEVANTAMIENTO:

- Siempre que sea posible, se debe de hacer uso de equipos mecánicos
- La iluminación debe de ser suficiente, evitándose zonas elevadas que pueden no ser vistas a simple vista por el trabajador
- Seguir en todo momento las indicaciones acerca de los posibles riesgos de carga, como pueden ser el de una mala postura, levantar cargas de peso excesivo.
- Antes de realizar la carga, se debe de tener presente la ruta de transporte desde el inicio hasta el punto final, además de que debe de tener una ruta de transporte totalmente despejada en la cual pueda provocar algún tropiezo por parte del trabajador.
- Usar siempre los equipos de protección personal correspondientes.

COLOCACIÓN DE LOS PIES.

Se separarán los pies preferiblemente alineados con la posición de los hombros de forma que se asegure una postura estable y equilibrada para el levantamiento, colocando un pie más adelante que el otro en la dirección del movimiento

ADOPTAR LA POSTURA ADECUADA PARA EL LEVANTAMIENTO.

Doblar las piernas manteniendo la espalda recta, sin flexionar demasiado las rodillas y manteniendo el mentón metido.

AGARRE FIRME.

Sujeta firmemente la carga empleando ambas manos. Utiliza un agarre seguro.

LEVANTAMIENTO

- Levantarse suavemente, extendiendo las piernas y manteniendo la espalda derecha
 - No dar tirones a la carga ni moverla de forma rápida o brusca
 - Mantener la carga y los brazos cercanos al cuerpo, manteniendo lo más tensos posible estos últimos.
 - No levantar la carga por encima de la cintura en un solo movimiento
 - Si el levantamiento es desde el suelo hasta una altura importante, por ejemplo, la altura de los hombros, apoyar la carga a medio camino para poder cambiar el agarre.
 - Se evitará manejar cargas subiendo cuestas, escalones o escaleras.

EVITA LOS GIROS.

No gires el tronco ni adoptes posturas forzadas. Procura no efectuar giros. Es preferible mover los pies para adoptar la posición adecuada.

DEPÓSITO DE LA CARGA

Si el levantamiento es desde el suelo hasta la altura de los hombros o más, apoya la carga a medio camino para poder cambiar el agarre.

Deposita la carga y después ajústala si es necesario para generar un almacenamiento seguro.

4. SUSTANCIAS QUIMICAS- (NFPA704)

Para el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo es importante la implementación del correcto manejo de sustancias químicas que muchas veces se encontraran presentes dentro de las actividades que realicen la población colaboradora en sus funciones laborales, es por esto que la NFPA 704 es fundamental para la identificación y clasificación de los diferentes tipos de sustancias químicas que se manipularan, todo esto para su correcto almacenamiento y transporte; esta normatividad proporcionara información básica sobre los peligros que la componen, por medio de métodos visuales, esto serán pictogramas o colores que mayormente deberán de contar con números para su mayor visualización a quien lo vaya a manejar; es vital toda esta información porque también ayudaran a los cuerpos de bomberos y emergencias a una identificación de peligros a los que se enfrentan a la hora de atender una emergencia con la sustancia que esté presente.

La señal que brinda la NFPA 704 es un rombo o diamante dividido en 4 partes iguales, pero con diferentes colores; azul, rojo, amarillo, el cual nos indica los grados de peligrosidad de la

sustancia química según el número que lo compone, el riesgo blanco está reservado para riesgos especiales como la reactividad del agua, oxidantes o gases asfixiantes.

A continuación, se presenta la ayuda visual que brinda la normativa para una clara identificación de las sustancias químicas:



En continuidad con lo anterior, la empresa deberá de emigrar del proceso descrito por la NFPA 704 al SGA (sistema globalmente armonizado de clasificación y etiquetado de productos químicos), quien traerá las especificaciones de los principales criterios armonizados sobre el peligro de las sustancias químicas para la salud, el medio ambiente y la seguridad. El principal objetivo del SGA es suministrar la información relacionada con los efectos que pueden presentarse por el uso de sustancias químicas en los colaborados, establecer una base común en la cual se encuentre una correcta clasificación y a su vez comunicación de los peligros químicos, para así obtener elementos relevantes para una correcta transportación, un excelente manejo o

consumo y a su vez una correcta acción a la hora de socorrer una emergencia para la protección del medio ambiente.

Los elementos del SGA

Símbolos o pictogramas que son indicaciones graficas del peligro

Palabra de advertencia que indica la mayor o menor gravedad del peligro.

Dichas palabras son:

únicamente dos: “PELIGRO” (utilizada para las categorías más graves) o “ATENCION”.

Indicaciones de peligro que son frases asignadas a una clase y categoría para describir la índole del peligro y el grado del mismo cuando aplique. Se conocen actualmente como Frases H (Hazard statement).

Otros elementos importantes en una etiqueta SGA:

Consejos de prudencia que son frases que describen las medidas recomendadas que deberían tomarse para minimizar o prevenir los efectos adversos causados por la exposición a un producto de riesgo. Se conocen como frases P (Precautionary statement).

Identificación del producto que debe corresponder con la identificación de la hoja de seguridad. Debe incluir su identidad química y si es aplicable, la designación oficial para el transporte según la Reglamentación Modelo para el transporte de mercancías peligrosas. La información comercial confidencial puede aparecer como ICC, sin revelar su identidad exacta siempre que cumpla con los requisitos especificados por la autoridad competente.

Identificación del proveedor que debe indicar la dirección, nombre y números telefónicos.

Otros colores adicionales pueden colocarse de acuerdo con la reglamentación, como por ejemplo, las franjas que indican las categorías toxicológicas de los plaguicidas.

La empresa no cuenta con la implementación del sistema globalmente organizado, para el correcto almacenamiento y transporte de sustancias químicas, se recomienda implementar el control pertinente para este riesgo.

5. MATRIZ DE EPP

Una matriz de EPP es la herramienta con la que cuenta el sistema de seguridad y salud en el trabajo para la correcta selección, dotación, reposición, uso y mantenimiento de los elementos de protección personal que deben de tener los colaboradores que se encuentran expuestos a los factores de riesgo propios a las tareas o labores que realizan dentro de la empresa. Esta matriz cumple con el objetivo de describir dentro de ella, las principales características de cada uno de los elementos de protección individual que debe de contar el trabajador, al igual de la calidad que poseen y la cantidad de elementos con los cuales la empresa cuenta para su población colaboradora.

La matriz de EPP desarrolla la correcta clasificación individual de cada uno de los cargos que se hayan dentro de la empresa, para obtener la eficiente protección acorde de cada uno de ellos, mitigando el daño de los diferentes riesgos a los que se exponen en cada una de las áreas.

Dentro de la matriz de EPP se deberá de tener la claridad del área encargada financieramente para la compra de cada uno de los elementos de protección individual, para así tener una responsabilidad legal de la protección que debe de contar cada uno de los cargos pertenecientes de las actividades laborales de la empresa.

A continuación, a manera de ejemplo se muestra la correcta estructura con la cual se debe de diseñar una matriz de EPP dentro del sistema de seguridad y salud en el trabajo:

ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL					
ELEMENTO	PARTE DEL CUERPO QUE PROTEGE	DESCRIPCION	USO	NORMA TECNICA (NTC)	IMAGEN
Casco trabajo en alturas	cabeza	Material: Policarbonato.	Trabajo en alturas y espacios confinados	NTC 1523 . ANSI Z89.1-2003 OSHA29CFR CSAZ) §.1-M1993	

La empresa no cuenta con la implementación ni desarrollo de una matriz de EPP para cada uno de los cargos que componen la empresa, exponiendo aún más el bienestar físico y la integridad de los colaboradores, se recomienda la realización e implementación de la matriz de EPP.

6. INSPECCIONES DE SEGURIDAD NTC 4114

Según la norma técnica colombiana (NTC) 4114 del año 1997 quien habla sobre las respectivas inspecciones de seguridad planeadas a realizar en las diferentes áreas y cargos pertenecientes a la empresa, dentro de sus actividades laborales; esta norma técnica, establece cada uno de los pasos a seguir y los requisitos por cumplir por cada una de las inspecciones a realizar en áreas, equipos e instalaciones.

Este método descrito por la norma es totalmente aplicable a todo tipo de empresa, ya sea pública o privada, teniendo en cuenta para su implementación la actividad económica a la que pertenezcan.

El sistema de seguridad y salud en el trabajo cuenta con la herramienta de inspecciones de seguridad planeadas regida por la NTC 4114 la cual dentro de su cuerpo describe las siguientes definiciones, para una correcta elaboración de inspección:

- 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.
- Condiciones subestándares: toda circunstancia física que presente una desviación de lo estándar o establecido y que facilite la ocurrencia de un accidente.
- Historial de pérdida: gravedad, magnitud y frecuencia de las pérdidas ocasionadas por accidentes que hayan ocurrido anteriormente.
- Inspecciones planeadas informales: inspecciones planeadas realizadas en forma no sistemática. En ellas se incluyen los reportes de condiciones subestándar, emitidos por los trabajadores hacia sus jefes inmediatos o por los supervisores durante su trabajo diario.
- 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 subestándares.
- Pérdidas: toda lesión personal o daño ocasionado a la propiedad, al ambiente o al proceso.
- Potencial de pérdida: gravedad, magnitud y frecuencia de las pérdidas que pueden ocasionar un accidente
- Existen diferentes clases de inspecciones las cuales se pueden realizar en la empresa, algunas de ellas son: Inspecciones planeadas generales, inspecciones planeadas de orden y aseo, inspecciones de tareas y partes críticas; las cuales buscan con cumplir la identificación de, actos y condiciones subestándar, los cuales pueden desencadenar a futuro accidentes o incidentes laborales en los que

se vea afectado la integridad física y mental de los trabajadores, aumentando por igual la ocurrencia de la aparición de enfermedades laborales por cada uno de estos factores descriptos anteriormente.

El siguiente cuadro, fue extraído de la norma técnica colombiana 4114 para la valoración de los hallazgos encontrados en las inspecciones planeadas en las áreas perteneciente de la empresa:

Clase	Potencial de pérdidas de la condición o acto subestándar identificado	Grado de acción
A	Podría ocasionar la muerte, una incapacidad permanente o pérdida de alguna parte del cuerpo, o daños de considerable valor.	Inmediata
B	Podría ocasionar una lesión o enfermedad grave, con una incapacidad temporal, o daño a la propiedad menor al de la clase A.	Pronta
C	Podría ocasionar lesiones menores incapacitantes, enfermedad leve o daños menores.	Posterior

La empresa no cuenta con la implementación de las inspecciones planeadas regida por la norma técnica colombiana (NTC4114) dentro de los procesos, el ambiente o la propiedad, es por esto que se recomienda el desarrollo del programa de inspecciones planeadas para la mejora continua.

7. PLAN DE MOTIVACIÓN

El plan de motivación laboral es la herramienta que tienen las empresas para conocer e identificar el nivel motivacional que tiene la empresa dentro de su ámbito laboral, esto quiere decir que los empleadores cuentan con una guía para que la motivación laboral no disminuya y consiga la efectividad y la calidad de los procesos que su población colaboradora ejecuta a diario. Es importante para la producción eficiente de las actividades que se realizan en las empresas tener una buena motivación laboral dentro de sus colaboradores, ya que se tiene comprobado que una población trabajadora motivada es más funcional que una que no lo este, el trabajador necesita

saber que sus labores son de vital importancia para el funcionamiento de la organización a la que pertenece, ya que su mayor tiempo y esfuerzo lo desarrolla en la empresa.

Existen diferentes motivaciones que los empleadores pueden ejecutar dentro de sus actividades económicas, las cuales son:

- Motivación laboral intrínseca: este tipo de motivación es la que el empleador realiza por medio de la sugerencia propia a sus colaboradores, su agradecimiento o la satisfacción que siente por las labores realizadas en un periodo de tiempo, un ejemplo propio de este tipo de motivación es el reconocimiento de sus capacidades a la hora de desarrollar las tareas laborales, esta motivación hace que el trabajador se sienta valorado en la empresa, aumentado su autoestima y su funcionamiento en horarios laborales.
- Motivación laboral extrínseca: este tipo de motivación laboral es aquella que viene de afuera, es decir, que proviene de una tercera fuente, dándole reconocimientos materiales, tangibles a sus colaboradores por sus labores bien desarrolladas en un periodo de tiempo labora. Esta motivación es ejecutada por los empleadores para que el colaborador tenga un reconocimiento que impulse sus ganas de seguir desarrollando sus funciones de la mejor manera, para así beneficiar las actividades económicas de la empresa, se pueden encontrar en esta motivación los siguientes reconocimientos: tiempo compensatorio para el colaborador, bonos, dinero en efectivos y/o elementos materiales de valor, como electrodomésticos o viajes.

La empresa no cuenta con un plan motivacional laboral para crear un ambiente laboral productivo dentro de sus colaboradores, se recomienda la implementación de este plan

motivacional dentro del sistema de seguridad y salud en el trabajo, para lograr beneficios productivos de las labores en la empresa.

8. ACTIVIDADES PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN

Las actividades PYP dentro del sistema de seguridad y salud en el trabajo representa una de las herramientas para la identificación previa de enfermedades laborales que el colaborador puede contraer al exponerse a diario a riesgos que atenten contra su integridad física y mental, estas actividades de promoción y prevención mayormente son ejecutadas por parte de la gerencia y el encargado del área de seguridad y salud en el trabajo, logrando así obtener informes de posibles casos que puede desencadenarse en reportes médicos como patologías obtenidas por labores ocupacionales. Por otro lado estas actividades también sirven como herramienta para que los colaboradores prevengan enfermedades comunes por agentes que contaminen su salud en la realización de malas prácticas o malos hábitos, el encargado de la salud ocupacional de la empresa debe de tener claro que al realizar las actividades de PYP podrá crear una conciencia general del autocuidado como principal fundamento desde su área, esto le ayudara aún más para que así los indicadores no tengas cambios y se vean reflejados nuevas consecuencias detonadoras para los problemas de salud.

Algunas de las actividades PYP que se pueden realizar por parte del área de seguridad y salud en el trabajo para la población trabajadora perteneciente a la empresa son:

- Campañas de salud publica
- Campañas de salud oral
- Charlas de reflexión para la prevención del consumo de tabaco
- Charlas de reflexión para la prevención del consumo de sustancias sicoactivas
- Charlas de reflexión para la prevención del alcoholismo

- Promoción de consumo de alimentos saludables
- Medicina ocupacional
- Diseño de puestos de trabajo
- Campañas de salud mental

La empresa no cuenta con un plan de actividades de prevención y promoción que le permitan la identificación y ayuda oportuna para su población colaboradora, se recomienda para un buen desarrollo dentro del sistema de seguridad y salud en el trabajo.

9. PROGRAMAS DE SST

Dentro del sistema de seguridad y salud en el trabajo se encuentran unos programas los cuales pertenecen para la correcta ejecución de labores que benefician la prevención, protección y promoción del trabajador dentro de la empresa, estos programas se encuentran en el decreto 1072 del año 2015, el cual habla de su importancia en la implementación y los beneficios que trae la realización acorde de estos programas dentro del área de SST en la empresa.

Los siguientes programas pertenecen al sistema de seguridad y salud en el trabajo:

- **MEDICINA PREVENTIVA:** Es un programa de seguridad y salud en el trabajo que tiene como principal objetivo la promoción, prevención y control de la salud de los colaboradores pertenecientes a la empresa; protegiéndolos de los factores de riesgos ocupacionales a los cuales se encuentran expuestos, realizando la correcta ubicación de su ambiente laboral acorde con las condiciones óptimas psicofisiológicas de cada una de las personas.
- **MEDICINA DEL TRABAJO:** Es un programa de seguridad y salud en el trabajo el cual se caracteriza por ser un componente importante, ya que este programa es

el encargado de desarrollar las actividades específicas relacionadas con el componente humano de los colaboradores de la empresa; centrándose en el mantenimiento del estado de salud del trabajador.

- **HIGIENE INDUSTRIAL:** Es el programa perteneciente del sistema de seguridad y salud en el trabajo encargado del estudio de las condiciones del medio ambiente de trabajo, identificando, evaluando y controlando los contaminantes existentes de origen laboral. Este programa es importante para el sistema SST porque es la herramienta acorde para la disminución de daños producidos por los factores de riesgo a la salud, esta técnica puede definirse como la no médica para la prevención de enfermedades catalogadas profesionales.
- **SEGURIDAD INDUSTRIAL:** Es el programa de seguridad y salud en el trabajo que contiene el conjunto de regulaciones con el principal objetivo de reducir los peligros existentes en la empresa; previniendo, controlando y/o mitigando las consecuencias. Como su nombre lo indica, se aplica en el entorno industrial como las áreas de producción (plantas o fabricas).
- Además, se refiere al área dentro de la empresa que aborda de manera sistemática la prevención de suturas lesiones o accidentes laborales que afecten al integridad física y bienestar del colaborador.
- **PROGRAMAS DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA:** El programa de vigilancia epidemiológica es el encargado dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de recolectar de manera sistemática y permanente de la información acerca de la salud de los trabajadores, el cual permitirá identificar, cuantificar, monitorear, intervenir y realizar el acorde seguimiento de

los factores de riesgos a los cuales el colaborador se encuentran expuestos y que pueden desencadenar consigo las enfermedades catalogadas como ocupacionales.

A modo de ejemplo, se mencionan los siguientes programas que hacen parte del programa de vigilancia epidemiológica, como ayuda para el control y mitigación de futuras patologías catalogas laborales:

- Monitoreo biológico (órgano blanco)
- Encuesta de sintomatologías presentes
- Reporte de eventos de salud

La anterior definición fue tomada por la resolución 1016 del año 1989, la cual habla del desarrollo de actividades epidemiológica.

La empresa no cuenta con la implementación de los programas pertenecientes al sistema de seguridad y salud en el trabajo para la prevención, promoción y/o mitigación de futuros daños, lesiones o enfermedades que atenten contra el bienestar de sus colaboradores, se recomienda la implementación para la protección del trabajador.

10. EXAMENES MEDICOS OCUPACIONALES Y PROFESIOGRAMA

Según la Resolución 2346 del año 2007 en su artículo 2 define que los exámenes o evaluaciones medicas ocupacionales son aquellos actos médicos realizados por medio de la interrogación y la examinación a un trabajador, con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo y determinar la existencia de consecuencias en las personas por dicha exposición; estas evaluaciones incluyen pruebas de anamnesis, examen físico completo con énfasis en el órgano o sistema blanco, análisis de pruebas clínicas(pruebas de sangre) y paraclínicas tales como (imágenes diagnosticas, electrocardiogramas, entre otras) todo esto va de la mano de los

resultados los cuales emiten un diagnóstico para la realización de sus respectivas recomendaciones.

Existen diferentes clases de exámenes o evaluaciones medicas ocupacionales, algunas de ellas son:

- **EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES DE PRE INGRESO:** Son aquellas que se realizan para determinar las condiciones de salud física, mental y social del trabajador antes de su contratación, en función de las condiciones de trabajo a las que estaría expuesto, acorde con los requerimientos de la tarea y perfil del cargo.
- **EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES PERIODICAS:** Se realizan con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo e identificar en forma precoz, posibles alteraciones temporales, permanentes o agravadas del estado de salud del trabajador, ocasionadas por la labor o por la exposición al medio ambiente de trabajo. Así mismo, para detectar enfermedades de origen común, con el fin de establecer un manejo preventivo.
- **EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES DE EGRESO (RETIRO):** Se realizan con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo e identificar en forma precoz, posibles alteraciones temporales, permanentes o agravadas del estado de salud del trabajador, ocasionadas por la labor o por la exposición al medio ambiente de trabajo. Así mismo, para detectar enfermedades de origen común, con el fin de establecer un manejo preventivo
- Por otro lado, un profesiograma es la herramienta técnica que cuenta el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la correcta especificación y

acreditación de cada una de las funciones que tiene un empleado en su puesto de trabajo, este documento debe de ser conciso y detallado lo más posible, ya que debe de contener las aptitudes y capacidades que debe de poseer la persona que desarrollara ese tipo de tarea. Los exámenes ocupacionales son una pieza clave para la elaboración acorde del profesiograma, ya que estos nos permitirán conocer a grandes rasgos las condiciones físicas que debe de tener el colaborador para sus tareas.

Un profesiograma cumple con las siguientes funciones dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo:

- Permite ajustar el perfil del cargo a los criterios de salud y seguridad
- Sirve como soporte para tomar decisiones frente al personal, basadas en el criterio de salud y seguridad
- Permite identificar los requerimientos de capacitación y entrenamiento, a partir de fortalezas y debilidades en términos de salud y seguridad
- Hace posible realizar una asignación de tareas acorde con las condiciones físicas de cada trabajador
- Permite mejorar el diseño y suministro de dotaciones y elementos de protección personal
- Contribuye a disminuir los casos de enfermedad laboral
- Incrementa el nivel de prevención de accidentes

Amanera de ejemplo, se presenta el siguiente modelo de un profesiograma:

AREAS	CARGO	ACTIVIDADES	RIESGO	INGRESO							PERIODICO				EGRESO	HALLAZGOS QUE GENERAN LIMITACIÓN O RESTRICCIÓN PARA EL CONCEPTO DE APTITUD LABORAL																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
				E. MEDICO	PARACLINICOS		LABORATORIOS					EXAMEN MEDICO	PARACLINICOS				LABORATORIOS																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																							
					OPTOMETRIA	AUDIOMETRIA	GLICEMIA	PERFIL LIPIDICO	KOH UÑAS	PAQUETE ALTURAS	CUADRO HEMATICO		OPTOMETRIA	AUDIOMETRIA			GLICEMIA	PERFIL LIPIDICO																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																						
																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								</

La empresa no cuenta con un programa de exámenes o evaluaciones medicas ocupacionales dentro de la empresa para la correcta contratación y mitigación de posibles factores desencadenantes de enfermedades laborales, además de la falta de realización del profesigramas acorde para cada uno de los cargos, se recomienda la implementación de estas herramientas dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

11. DIAGNOSTICO DE CONDICIONES DE SALUD

El diagnostico de condiciones de salud es el resultado obtenido por procedimientos sistemáticos para determinar el conjunto de variables objetivas de orden fisiológico, psicológico y sociocultural recolectadas en gran número por el perfil sociodemográfico y la morbilidad de la población colaboradora de la empresa, esto quiere decir que el diagnostico de condiciones de salud es obtenido y recolectado por los resultados de las evaluaciones medicas realizadas para la constitución de una información fundamental con el objetivo de conocer las condiciones de salud; esta es una de las mayores herramientas que posee el encargado del área de seguridad y salud en el trabajo de la empresa para lograr implementar los acordes programas que beneficiaran su población colaboradora, preservando y conservando la salud de ellos, obtenido al igual la mejora eficiente y la mayor productividad de los procesos de recurso humano dentro de la empresa.

Lo anterior fue tomado de la resolución 2346 del año 2007, quien establece en el artículo 18, la obligatoriedad que tienen todo tipo de persona natural o jurídica que realice evaluaciones o exámenes médicos ocupacionales, de cualquier tipo, deberá de entregar los resultados obtenidos al empleador para un diagnóstico general de la salud que posee la población colaboradora de la empresa, obteniendo así la herramienta para la implementación de los programas pertenecientes del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

A manera de ejemplo, se presenta el siguiente modelo perteneciente de un formato de recolección de información para un diagnóstico de condiciones de salud dentro de la empresa:

ENCUESTA SOCIODEMOGRAFICA SST	
NOMBRE COMPLETO	
CARGO	

1.EDAD	
A	18-27
B	28-37
C	38/47
D	48 o más
2.ESTADO CIVIL	
A	SOLTERO
B	CASADO/UNIÓN LIBRE
C	SEPARAD@/DIVORCIAD@
D	VIUD@
SEXO	
A	MUJER
B	HOMBRE
PERSONAS A CARGO	
A	NINGUNO
B	DE 1 A 3
C	DE 4 A 6
D	MÁS DE 6

NIVEL DE ESCOLARIDAD	
A	PRIMARIA
B	SECUNDARIA
C	BACHILLER GRADUADO Y/O TECNICO
D	PROFESIONAL UNIVERSITARIO
TENECIA DE VIVENDIA	
A	PROPIA
B	ARRENDADA
¿LE HAN DIAGNOSTICADO ALGUNA ENFERMEDAD?	
A	SI
B	NO
C	SÍ LA RESPUESTA ES SI, ¿CUÁL?

La empresa no cuenta con la implementación de recolección de diagnósticos de salud dentro de la empresa, se recomienda implementar como herramienta en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa.

12. ENCUESTA SOCIODEMOGRAFICA

La encuesta sociodemográfica es un modelo básico importante perteneciente del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo que surte los insumos fundamentales para la realización de la gestión del riesgo psicosocial dentro del ambiente laboral de los colaboradores, es importante también ya que permite elaborar el diagnostico de salud en la empresa. La encuesta sociodemográfica permite la recolección de los datos acordes para la identificación del tamaño y las características generales de un grupo de población trabajadora.

Para la elaboración de una encuesta sociodemográfica es necesario aplicar instrumentos de investigación dentro de los colaboradores. Esta herramienta permite la recolección de los datos numéricos o cuantitativos para la correcta visualización de los rasgos predominantes de la población trabajadora.

Por otra parte, la recolección de los resultados obtenidos por las encuestas sociodemográficas realizadas permitirá realizar una aproximación de los estilos de vida que tienen cada uno de los trabajadores, logrando así identificar posibles vulnerabilidades, e incluso factores de riesgo que deberán de ser tomados en cuenta en los planes y programas que desarrollar la empresa.

Lo anterior fue tomado como referencia del decreto 1072 del año 2015 en el artículo 2.2.4.6.16 quien esclarece la parte fundamental de la encuesta sociodemográfica dentro del SGSST, además la resolución 2646 del 2008 habla del requisito que implica esta herramienta para la recolección optima de información y por último la resolución 0312 del año 2019 la cual indica la oportuna identificación de características pertenecientes a la población trabajadora, y a su vez la importancia de recolección de información actualizada.

A continuación, a modo de ejemplo se presenta un formato de encuesta sociodemográfica:

ENCUESTA SOCIODEMOGRAFICA											
NO CEDULA	NOMBRE COMPLETO	CARGO	ANTIGÜEDAD EN LA	EDAD	NIVEL EDUCATIVO	SALARIO DEVENGADO	¿LE HAN DIAGNOSTICADO	ESTADO CIVIL	¿CONSUME TABACO?	¿CONSUME ALCOHOL?	¿REALIZA ALGUN DEPORTE?

Se recomienda la implementación de encuestas sociodemográficas dentro la empresa, ya que esta no cuenta y representan una herramienta muy eficiente en el sistema de gestión de seguridad y salud del trabajo.

13. PLAN DE EMERGENCIAS

El plan de emergencias es un plan de preparación para prevenir y afrontar adecuadamente una situación de emergencia que se pueda presentar dentro de la empresa que muchas veces no están dentro de las capacidades para detener, es por esto que este plan cumple con el objetivo de minimizar el efecto que puede producir una situación de urgencia, en las personas y en la infraestructura. Este plan contiene el conjunto de estrategias anticipadas, elaboradas para reducir la posibilidad de ser afectados por si se llega a presentar una emergencia.

Este plan de emergencias se encuentra dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y tiene como principal objetivo de definir procedimientos para actuar a la hora de presentarse un caso de desastre amenaza colectiva, además las personas crean unas destrezas y condiciones que le permitirán responder de manera rápida, clara y coordinada frente a una emergencia.

El cumplimiento del plan de emergencia dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo hace parte de la obligatoriedad que indica la resolución 1111 del año 2017, quien establece los estándares mínimos que deben de cumplir un SGSST, el cual incluye como criterio de evaluación, el diseño y la implementación de un plan de emergencias dentro de una empresa.

A Continuación, se norman las etapas básicas de un plan de emergencias:

1. 1. Identificación de las amenazas: Consiste en analizar los tipos de desastres que pueden afectar la empresa como son: incendio y explosión, inundaciones, terremotos, escape de gases, entre otros.
2. Análisis de la vulnerabilidad: Permite identificar qué tan probable es que una amenaza específica se desencadene en una situación de emergencia.
3. Inventario de recursos: Luego de conocer la naturaleza de las amenazas que tiene la empresa, se definen los recursos con los cuales se cuenta para evitar y atender una emergencia. Con el plan de emergencias, se preparan oportunamente los recursos para la atención de las emergencias.
4. Definición de las acciones: En esta etapa se desarrollan las acciones de capacitación y entrenamiento y la gestión operativa para llevar a cabo el Plan de Emergencias.
5. Conformación de las brigadas de emergencia y grupos de apoyo: Estos grupos conformados por personal de la empresa, son entrenados para apoyar las acciones

de antes, durante y después de la emergencia.

Por otro lado, las brigadas hacen parte fundamental del buen desarrollo del plan de emergencia en unas situaciones de desastres, este grupo de personas tienen el entrenamiento acorde para responder ante este tipo de emergencias, brindando un apoyo y/o ayuda para la evacuación o realización de primeros auxilios.

Se recomienda la implementación de un plan de emergencias dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, ya que no cuentan con uno para la respuesta efectiva ante una emergencia inminente.

14. PLAN DE EVACUACIÓN

Según el decreto 1072 del año 2015 en su artículo 2.2.4.6.8 un plan de evacuación corresponde a las acciones de preparación que se realizan para la respuesta que permiten que las personas que en un momento de emergencia queden o se encuentren atrapadas en edificaciones tales como (viviendas, edificios, oficinas, establecimientos de comercios entre otras) y puedan realizar la respectiva evacuación ordenada, segura y rápida con el objetivo de proteger la vida de las personas que se encuentre.

Este plan debe constituirse y socializarse de manera participativa dentro de la empresa, ya que es uno de los planes más importantes que poseen el sistema de gestión de seguridad y salud del trabajo, esto es porque dependiendo su efectiva respuesta ante los posibles desastres se obtendrá la disminución de las pérdidas por consecuencias de las situaciones emergencias que se podrían presentar.

Un Plan de Evacuación debe contener:

- Objetivos
- Responsabilidades
- Sistema/Alerta – Alarma
- Rutas de salida
- Zonas de seguridad
- Puntos de Encuentro.

Es importante que el plan de evacuación sea socializado y evaluado para descartar el desconocimiento de la población colaboradora para su respuesta oportuna ante una emergencia, conservando la calma y utilizando las rutas acordes como corredores, puertas, vías, escaleras, caminos, áreas de circulación entre otras que han sido previamente identificados y señalizados para la realización eficiente de la evacuación del personal.

Además de las rutas, el plan de emergencias deberá de contar con planos de evacuación los cuales son una representación gráfica de un área o lugar, en el cual se han definido salidas, zonas de seguridad y rutas, con puntos de referencia para facilitar la ubicación.

Se recomienda la implementación de un plan de evacuación dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, ya que no cuentan con uno para la respuesta efectiva ante una emergencia inminente.

15. PLAN DE CONTINGENCIA Y CONTINUIDAD DE NEGOCIO

El plan de contingencia y continuidad de negocio es aquel que provee estrategias necesarias para proteger los principales procesos que contiene un negocio, es decir, es un conjunto de tareas que permitirán a la organización recuperarse si se llega a presentar un incidente o accidente que materialice una pérdida al negocio o la empresa, esto tras un plazo de tiempo para no

comprometer así su continuidad o actividades financieras; es por esto que este plan de contingencia y continuidad del negocio representa positivamente el cuidado de la imagen que tiene la empresa, además de crear una base sólida que permita mitigar un poco el impacto financiero y de pérdida de información crítica ante alguna situación.

Este plan está dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, representando una ayuda clave para el empleador en caso de sufrir una pérdida por alguna situación, evitando así: pérdidas de vida, mantener la confianza de la empresa, reanudar actividades u operaciones lo antes posible, proteger el medio ambiente y lograr las conexiones con los principales cliente y/o proveedores.

Según el decreto 1072 del año 2015 “por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector del trabajo” donde se establece la política nacional de gestión de desastres y las obligaciones en materia de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo en el artículo (SG-SST). En relación con la normativa anterior se rige el plan de contingencia y continuidad de negocio para la prevención de desastres y/o riesgos a los que se expone la empresa.

Un plan de contingencia y continuidad de negocio cuentan con las guías ISO27001 e ISO22301 las cuales direccionan las acciones que se deberán de tomar en cuenta para la implementación del anterior plan dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo dentro de la empresa.

Se recomienda la implementación de un plan de contingencia y continuidad de negocio dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, ya que no cuentan con uno para la respuesta efectiva ante una emergencia inminente.

ETAPA VERIFICAR

1. INDICADORES DE GESTIÓN

Los indicadores de gestión perteneciente al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo son medidas que permiten evaluar el desempeño y la eficacia de las acciones de prevención de riesgos laborales.

Según el decreto 1072 del año en el artículo 2.2.4.6.19. determina que el empleador tendrá el deber de definir los indicadores (cualitativos o cuantitativos) mediante los cuales se evalúen la estructura, el proceso y los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST y deberá de hacer el respectivo seguimiento a los mismos.

Estos indicadores deberán de alinearse con el plan estratégico de la empresa y hacer parte del mismo.

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

- Definición del indicador;
- Interpretación del indicador;
- Límite para el indicador o valor a partir del cual se considera que cumple o no con el
- resultado esperado;
- Método de cálculo;
- Fuente de la información para el cálculo;
- Periodicidad del reporte;
- Personas que deben conocer el resultado.

1.1.INDICADOR 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 definición y construcción de los indicadores que evalúan la estructura, la estructura, empleador deberá de tener en cuenta algunos aspectos, entre ellos están;

- La política de seguridad y salud en el trabajo y que este comunicada
 - Los objetivos y metas de seguridad y salud en el trabajo
 - El plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo
 - La asignación de responsabilidades de los distintos niveles de la empresa frente al desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
 - La asignación de recurso, entre ellos están, humanos, físicos, y financieros y de otra índole requeridos para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo.
-
- La definición del método para identificar los peligros, para así evaluar y calificar cada uno de los riesgos en el que se incluye un instrumento para que los trabajadores reporten las condiciones de trabajo peligrosas.
 - La conformación y funcionamiento del Comité Paritario o Vigía de seguridad y salud en el trabajo.

- Los documentos que soportan el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

1.2.INDICADORES DE PROCESO:

Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

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

- Evaluación inicial (línea base);
- Ejecución del plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma;
- Ejecución del Plan de Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Intervención de los peligros identificados y los riesgos priorizados.
- Evaluación de las condiciones de salud y de trabajo de los trabajadores de la empresa realizada en el último año.
- Ejecución de las diferentes acciones preventivas, correctivas y de mejora, incluidas las acciones generadas en las investigaciones de los incidentes, accidentes y enfermedades.
- laborales, así como de las acciones generadas en las inspecciones de seguridad.
- Ejecución del cronograma de las mediciones ambientales ocupacionales y sus resultados, si aplica.

- Desarrollo de los programas de vigilancia epidemiológica de acuerdo con el análisis de las condiciones de salud y de trabajo y a los riesgos priorizados.
- Cumplimiento de los procesos de reporte e investigación de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Registro estadístico de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad.
- Ejecución del plan para la prevención y atención de emergencias; y la estrategia de conservación de los documentos.

1.3.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.

Para la definición y construcción de los indicadores que evalúan el resultado, el empleador deberá de considerar lo siguiente:

- Cumplimiento de los requisitos normativos aplicables
- Cumplimiento de los objetivos en seguridad y salud en el trabajo – SST.
- El cumplimiento del plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma.
- Evaluación de las no conformidades detectadas en el seguimiento al plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo.
- 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.

- El cumplimiento de los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores, acorde con las características, peligros y riesgos de la empresa.
- La evaluación de los resultados de los programas de rehabilitación de la salud de los trabajadores.
- Análisis de los registros de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad.
- Análisis de los resultados en la implementación de las medidas de control en los peligros identificados y los riesgos priorizados.
- Evaluación del cumplimiento del cronograma de las mediciones ambientales ocupacionales y sus resultados si aplica.

2. INDICADORES DE LA RESOLUCIÓN 0312 DEL 2019

La Resolución 0312 del año 2019 indica que las empresas tendrán el deber anual de llevar un registro de los indicadores de la Seguridad y Salud en el trabajo, 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.

A continuación, se proporciona el siguiente cuadro con el contenido regido por la resolución 0312 del año 2019, el cual habla de los indicadores a cumplir.

NOMBRE DEL INDICADOR	DEFINICIÓN	FORMULA	INTERPRETACIÓN	PERIODICIDAD MINIMA
Frecuencia de accidentalidad	Número de veces que ocurre un accidente de trabajo en un mes.	N0 de accidentes de trabajo que se presentaron en el mes / N0 de trabajadores en el mes * 100.	Por cada cien trabajadores que labores en el mes se presentaron X accidentes de trabajo.	Mensual
Severidad de accidentalidad	N0 de días perdidos por accidentes de trabajo.	N0 de días incapacitados en el mes / Número de trabajadores en el mes * 100.	Por cada cien trabajadores que laboren en el mes, se perdieron X días por accidente de trabajo.	Mensual
Proporción de accidentes de trabajo mortal	N0 de accidentes de trabajo mortales en el año	N0 de accidentes de trabajo mortal que presentaron en el año / total de accidentes presentados en el año * 100.	En el año, el X% de accidentes de trabajo fueron mortales.	Anual
Prevalencia de la enfermedad laboral.	N0 de casos de enfermedad laboral presentadas en una población en un periodo de tiempo.	N0 de casos nuevos y antiguos de enfermedad laboral en un periodo / promedio de	Por cada 100.000 trabajadores existen X casos de enfermedad laboral en el periodo.	Anual

		trabajadores en un periodo * 100.000.		
Incidencia de la enfermedad laboral.	N0 de casos nuevos de enfermedad laboral en una población determinada en un periodo de tiempo.	N0 de casos nuevos y antiguos de enfermedad laboral en el periodo / Promedio de trabajadores en el periodo * 100.000	Por cada 100.000 trabajadores existen X casos de enfermedades laborales en el periodo.	Anual
Ausentismo por causa médica.	Ausentismo es la no asistencia al trabajo con incapacidad médica.	N0 de días de ausencia por incapacidad laboral o común en el mes / 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.

Se recomienda la implementación de los indicadores de gestión en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo de la empresa, para realizar una adecuada evaluación de cada uno de los puntos existentes del sistema; además para así darle cumplimiento al decreto 1072 del 2015 al igual de los indicadores interpuesto por la resolución 0312 del 2019 en donde responsabiliza a las empresas en la realización de la evaluación anual de los indicadores existentes para el cumplimiento acorde del SG-SST.

3. AUDITORIA

Según el decreto 1072 del año 2015 en el artículo 2.2.4.6.29. determina la auditoria de cumplimiento del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, en donde el empleador deberá de realizar una auditoria anual, la cual será planificada con la participación del comité paritario o vigía de seguridad y salud en el trabajo. Si la auditoria se realiza con personal interno de la entidad, debe de ser independiente a la actividad, área o proceso objeto de verificación.

El programa de auditoria debe de comprender, la definición idónea de la persona que sea auditora, el alcance de la auditoria, la periodicidad, la metodología y la presentación de informes a su vez se tendrá en cuenta los resultados de auditorías previas. La selección del personal auditor no implicara necesariamente aumento en la planta de cargos existentes. Los auditores no deberán de auditar su propio trabajo.

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

El proceso de auditoria regido por el decreto 1072 del 2015 determina que se deberá de abarcar lo siguiente a la hora de realizarse al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo:

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

- El mecanismo de comunicación de los contenidos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), a los trabajadores
- La planificación, desarrollo y aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

La empresa no cuenta con un proceso de auditoria dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo el cual permita realizar las correcciones necesarias para obtener la mejoría continua de los procesos de SST, se recomienda la implementación del proceso de auditoria para el cumplimiento acorde a lo estipulado en el decreto 1072 del 2015; además para beneficiar los procesos pertenecientes al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo.

4. REVISIÓN POR LA ALTA DIRECCIÓN

Según el decreto 1072 del año 2015 en el artículo 2.2.4.6.31. determina que la alta dirección, independiente del tamaño de la empresa, debe de adelantar una revisión del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual debe realizarse por lo menos una vez al año, de conformidad con la modificación en los procesos realizados, resultados de auditorías y demás informes que permitan recopilar información sobre su funcionamiento.

Esta revisión realizada por la alta dirección de la empresa se determinará en qué medida se cumple la política y los objetivos de la seguridad y salud en el trabajo y se controlan los riesgos.

La revisión no deberá de realizarse únicamente de manera reactiva sobre los resultados, es decir estadísticas sobre accidente 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 realizada por la alta dirección debe de permitir algunos de los siguientes puntos en su desarrollo:

- 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.
- Revisar el cumplimiento del plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su Cronograma.
- 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.
- 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.
- 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.
- Evaluar la eficacia de las medidas de seguimiento con base en las revisiones anteriores de la alta dirección y realizar los ajustes necesarios.

- Analizar el resultado de los indicadores y de las auditorías anteriores del Sistema de
- de
- Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- Aportar información sobre nuevas prioridades y objetivos estratégicos de la organización que puedan ser insumos para la planificación y la mejora continua.
- Recolectar información para determinar si las medidas de prevención y control de peligros y riesgos se aplican y son eficaces.
- Intercambiar información con los trabajadores sobre los resultados y su desempeño en seguridad y salud en el trabajo.

La empresa no cuenta con la revisión por la alta dirección al sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, se recomienda la implementación de la revisión de la alta dirección para el cumplimiento de lo estipulado por el decreto 1072 del 2015.

ETAPA ACTUAR

1. PLANES DE ACCIÓN

Los planes de acción pertenecientes del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo contienen las respectivas acciones correctivas para la realización del control y mitigación de los riesgos laborales a los que se expone el colaborador en sus actividades diarias, el decreto 1072 del año 2015 estipula las debidas acciones que se ejecutaran para el pleno desarrollo del SG-SST. Además, se determina también, que el plan de acciones en Seguridad y salud en el trabajo debe de incluir programas que permitan llevarse a cabo en diferentes áreas de la empresa, como lo son el programa de capacitación, programa de auditoría, programa de emergencia entre otros. Este plan deberá de tener un plazo estipulado para su cumplimiento eficaz, usualmente es de un año, y se asignar fechas como metas de cumplimiento y al personal responsable para cada actividad.

La empresa no cuenta con planes de acción, se recomienda la implementación dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo para la mejoría continua y el cumplimiento acorde a la normativa que exige este punto tan importante en el área SST.

1.1.ACCIONES PREVENTIVAS

Según el decreto 1072 del año 2015 estipula que las acciones preventivas son aquellas que el empleador deberá de garantizar, definiendo su accionar, estas acciones serán necesarias y se realizarán con la base obtenida por los resultados arrojados por la supervisión y medición de la eficacia del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, de las auditorias y de la revisión por la alta dirección. El principal objetivo de estas acciones preventivas es evitar que se genere una situación la cual desencadene un accidente laboral o una enfermedad laboral que afecte la integridad y/o bienestar del personal, el medio o procesos; estas acciones tratan de abordar los problemas antes de que se generen o se materialicen

Estas acciones deberán de estar orientadas por:

- Identificar y analizar las causas fundamentales de las no conformidades con base en lo establecido en la anterior norma reguladora y a su vez las disposiciones que regulan los aspectos del Sistema General de Riesgo Laboral.
- La adopción, planificación, aplicación, comprobación de la eficacia y documentación de las medidas preventivas y correctivas.
- Se deberá de tomar en cuenta la eficiencia de las medidas preventivas realizadas, es decir si se evidencia que las medidas de prevención son ineficientes en el control o mitigación de los peligros o riesgos en Seguridad y Salud en el Trabajo

se deberán de someterse a una evaluación y jerarquización prioritaria y sin demora por parte del empleador y/o contratista.

- En continuidad con lo anterior, el decreto 1072 del 2015 determina que las acciones preventivas deberán de ser comunicadas a cada una de las áreas pertenecientes a la empresa sin ningún tipo de excepción, además deberán de ser documentadas en donde se estipulara las fechas de cumplimiento y a sus respectivos responsables.

A modo de ejemplo se mencionan las siguientes acciones preventivas que hacen parte del SG-SST:

- Diseño e implementación del Sistema de Gestión en la Seguridad y Salud en el trabajo cumplimiento legal, anualmente.
- Acompañamiento de un profesional en la elaboración de un plan de trabajo anual.
- Plan de capacitación, inducción, reinducción.
- Plan de exámenes ocupacionales
- Programa de vigilancia epidemiológica
- Realización de seguimiento a las actividades con el fin de la mejora continua.

La empresa no cuenta con acciones preventivas, se recomienda la implementación dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo para la mejoría continua y el cumplimiento acorde a la normativa que exige este punto tan importante en el área SST.

1.2.ACCIONES CORRECTIVAS

Según el decreto 1072 del 2015 en su artículo 2.2.4.6.33. las acciones correctivas son aquellas que el empleador deberá de garantizar, definiendo e implementando las acciones correctivas necesarias, con base en los resultados obtenidos por la supervisión y medición de la eficacia del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), auditorias y revisión por la alta dirección. Las acciones correctivas tienen el principal objetivo de actuar después de que un suceso se haya materializado, son las encargadas de corregir la falla luego de obtener una perdida, estas acciones correctivas no actúan sobre las causas sino sobre los efectos.

En continuidad con lo anterior, el decreto 1072 del año 2015 determina también que las acciones correctivas deberán de estar orientadas para identificar y analizar las causas fundamentales de las no conformidades con base en lo establecido en el capítulo anteriormente mencionado en la normativa y las demás disposiciones que regulan los aspectos del Sistema General de Riesgos Laborales (ARL).

Cuando se evidencia la poca eficiencia de las acciones correctivas aplicadas o puedan en un futuro dejar de ser eficientes, se deberán de someter a una evaluación y jerarquización prioritaria y sin demora por parte del empleador o contratante, además estas acciones correctivas deberán de contar con fechas de cumplimiento estipuladas junto a sus responsables para su desarrollo, todo esto será difundido a cada una de las áreas perteneciente de la empresa, sin ningún tipo de excepción.

A modo de ejemplo se mencionan las siguientes acciones correctivas que hacen parte del SG-SST:

- Rediseñar puestos de trabajo
- Investigación de accidente e incidentes de trabajo.
- Escuchar y revisar inconformidades o relatos por parte de los trabajadores.

- Determinar e implementar acciones correctivas.

La empresa no cuenta con acciones correctivas, se recomienda la implementación dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo para la mejoría continua y el cumplimiento acorde a la normativa que exige este punto tan importante en el área SST.

1.3.ACCIONES DE MEJORA

Las acciones de mejora son aquellas implementadas dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo cuando las auditorias y/o revisiones realizadas al SG-SST no dieron los resultados esperados; es por esto que el plan de mejora o acciones de mejora se ejecuta por lo general en los últimos meses del año, en donde los empleadores deberán de realizar lo siguiente:

- Realizar la autoevaluación del SG-SST
- Reportar la autoevaluación al ministerio del trabajo y a la ARL
- Enviar a la ARL el plan de mejora que se ejecutara el año entrante

Lo anterior esta estipulado por la Resolución 0312 del año 2019, la cual es la encargada de establecer los parámetros acordes que deberá de tener en cuenta todo empleador y/o contratista de empresas publicas o del sector privado sin ninguna índole.

Para la realización de este plan de mejora se deberá de realizar con anterioridad la autoevaluación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, luego se deberá de tener como punto de partida el articulo 28 de la Resolución 0312 del 2019; el cual habla del tipo de criterio y acción que se deberá de tener en cuenta.

CRITERIO	ACCIÓN
SÍ EL PUNTAJE ARROJADO ES MENOR AL 60%	SE DEBERA DE REALIZAR UN PLAN DE MEJORA INMEDIATO
SÍ EL PUNTAJE OBTENIDO ESTA ENTRE EL 60% Y 85%	SE DEBERA DE REALIZAR UN PLAN DE MEJORA
SÍ EL PUNTAJE OBTENIDO ES MAYOR AL 85%	NO REQUIERE PLAN DE MEJORA

Para el desarrollo de un plan de mejora se tomará en cuenta la autoevaluación realizada, luego se extraerán cada uno de los estándares mínimos que se encuentran incumplidos, para así saber desde que punto de partido se realizara la mejora, dando así un cumplimento acorde a la normativa.

- El plan de mejora deberá de contar con lo siguiente:
- Estándar a cumplir.
- Descripción de la actividad que se realizara.
- Fecha de la actividad.
- Recursos asignados para la ejecución.

A modo de ejemplo, se describe el siguiente plan de mejora o acción de mejora para dar cumplimiento al estándar mínimo requerido en la resolución 0312 del año 2019, el cual estipula la auditoria anual del SG-SS; E6.1.2 (estándar).

Como primera alternativa se podría establecer la formación de un grupo de trabajadores de la empresa como auditores internos para así realizar el cumplimiento del estándar requerido; el plan deberá de contar con las siguientes actividades:

ACTIVIDAD	DESCRIPCION	RECURSOS
Convocar al personal para ser auditores.	Teniendo en cuenta que la empresa no cuenta con personal capacitado para ser auditor del SG-SST, se realizara una convocatoria para identificar el personal que desea formar parte del equipo auditor.	Encuesta, publicación en cartelera o zona social de la empresa, como mecanismo de comunicación.
Selección de personal a capacitar como auditores internos.	La gerencia determinará un perfil esperado del auditor y definirá cuántas personas podrán ser capacitadas. Se	Personal responsable de la seguridad y salud en el trabajo.

	realizará una selección con base en el perfil del auditor.	
Selección del proveedor de capacitación en auditoría interna.	El proveedor seleccionado debe ofrecer la capacitación en las instalaciones de la empresa, el programa de capacitación será de mínimo 40 horas.	\$10.000.000
Capacitación del personal	Se realizará la capacitación del personal seleccionado. El proveedor deberá suministrar al final de la capacitación un certificado a los empleados que aprueben la capacitación.	Espacio acorde para la disponibilidad de las capacitaciones impartidas a los trabajadores.
Elaborar el programa de auditoría	Una vez se encuentre capacitado el personal de la empresa en auditorías internas, se reunirán y procederán a la creación del programa de	Personal responsable de la seguridad y salud en el trabajo y Copasst.

	auditoría con el apoyo del líder del SG-SST.	
Auditoría	El equipo de auditores internos realizará la auditoría del SG-SST de la empresa y elaborará el informe de auditoría.	Personal responsable de otras áreas de la empresa.

La empresa no cuenta con acciones de mejora, se recomienda la implementación de las acciones de mejora dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo para la mejoría continua y el cumplimiento acorde a la normativa que exige este punto tan importante en el área SST.

2. FASES DE ADECUACIÓN Y TRANSICIÓN DEL SG-SST CON ESTANDARES MINIMOS

Según el decreto 1072 del 2015 estipula la obligación que tienen cada una de la empresa públicas y privadas en la implementación de las fases de adecuación y transición del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

En la Resolución 0312 del año 2019 con exactitud en el artículo 25, las fases de adecuación hacen parte de la fase 4, la cual contiene la auto evaluación, auditorías y plan de mejora.

FASE	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	TIEPOS
EVALUACIÓN INICIAL.	Es la auto evaluación realizada por la empresa con el fin de identificar las prioridades y necesidades en SST para establecer el plan anual de la empresa del año próximo; conforme a lo estipulado en el artículo 2.2.4.6.16 del Decreto 1072 del 2015.	Las empresas, personal o entidades encargadas de implementar y ejecutar los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, con las asesorías de las ARL según lo establecido en los estándares mínimos.	De junio a agosto de 2017.
PLAN DE MEJORAMIENTO CONFORME A LA EVALUACIÓN.	Es el conjunto de elementos de control que consolida las acciones de mejoramiento necesarias para corregir las debilidades encontradas en la autoevaluación.	Las empresas, personal o entidades encargadas de implementar y ejecutar los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, con las asesorías de las ARL según lo establecido en los estándares mínimos.	De septiembre a diciembre de 2017.

	Durante este periodo las empresas o entidades deben de realizar lo siguiente: Realizar la autoevaluación de conforme a los estándares mínimos. Establecer el plan de mejora conforme a la evaluación inicial. Diseñar el Sistema de Gestión de SST y formular el plan anual del SG-SST del año 2018.		
Ejecución	Es la realización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo, se realiza durante el año 2018, en coherencia con la autoevaluación de estándares mínimos de plan de mejoramiento. En el mes de diciembre del año 2018, el empleador, contratante o entidad formula el plan anual del Sistema de Gestión de SST del año 2019.	La empresa, personas o entidades encargadas de implementar y ejecutar los sistemas de gestión de SST, con la asesoría de la ARL y según los estándares mínimos.	De enero a diciembre 2018.

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 de realizar: Realizar la autoevaluación de los estándares mínimos. Establecer el plan de mejora conforme al plan de Sistema de Gestión de SST ejecutado en el año 2018 y lo incorporado al plan del Sistema de gestión que se esta desarrollando durante el año 2019.	La empresa, personas o entidades encargadas de implementar y ejecutar los sistemas de gestión de SST, con la asesoría de la ARL y según los estándares mínimos. Seguimiento al Sistema de Gestión de SST y al cumplimiento al plan de mejora se realiza por parte del ministerio del trabajo y la ARL.	De enero a octubre de 2019.
Inspección, vigilancia y control.	Fase de verificación del cumplimiento de la normatividad 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.

la empresa no cuenta con fases de adecuación y transición del SG-SST con estándares mínimos como lo estipula el decreto 0312 del 2019, es por eso que se recomienda como parte fundamental en el buen desarrollo y mejora continua dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, se recomienda la implementación de este punto clave para el cumplimiento de la normativa en el SG-SST.

3. IMPLEMENTACIÓN DEFINITIVA DEL SGSST DE ENERO DEL 2020 EN ADELANTE. ART. 26 RES.0312.

Según la Resolución 0312 del año 2019 la implementación definitiva del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo del año 2020 en adelante iniciarán todos los sistemas de gestión de SST, en donde se ejecutarán anualmente de enero a diciembre o en cualquier fracción del año si la empresa o entidad es creada durante el respectivo año.

Las empresas deberán de cumplir con lo siguiente:

- Aplicar la auto evaluación 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. presente
- Elaborar el plan de mejora conforme al resultado de auto evaluación de los estándares mínimos.
- Este plan de mejora debe de 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 primero de enero del año siguiente.



Se recomienda la implementación definitiva del sistema de gestión de la seguridad y salud en la empresa, como cumplimiento a la Resolución 0312 del 2019 en la empresa, ya que esta empezó a regirse desde enero del 2020 y se deberá de cumplir para que la empresa cuente con los procesos, actividades, evaluaciones y requerimientos del área SST para el personal, la propiedad y/o procesos de la empresa.

