

MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
(SG-SST) PARA BORDADOS CIMA CORREDOR ASOCIADOS SAS.

VALERIA CHASQUI MUCHICON

INSTITUTO TECNICO NACIONAL DE COMERCIO SIMÓN RODRIGUEZ
(INTENALCO)

TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE TÉCNICO
PROFESIONAL EN PROCESOS ADMINISTRATIVOS DE SEGURIDAD Y
SALUD

MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO (SG-SST) PARA BORDADOS CIMA CORREDOR ASOCIADOS SAS.

VALERIA CHASQUI MUCHICON

INSTITUTO TECNICO NACIONAL DE COMERCIO SIMÓN RODRIGUEZ
(INTENALCO)

TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE TÉCNICO
PROFESIONAL EN PROCESOS ADMINISTRATIVOS DE SEGURIDAD Y SALUD

Jacqueline Sepúlveda

ASESOR DE TRABAJO DE GRADO

AGRADECIMIENTOS

Hoy quiero tomar un momento para expresar mi más profundo agradecimiento por todo lo que han hecho y siguen haciendo. A veces, las palabras no alcanzan para describir el sacrificio, la dedicación y el amor que entregan cada día, pero quiero que sepan que cada esfuerzo que han hecho no ha pasado desapercibido.

Sé que ser padres no es una tarea fácil. Cada decisión que toman, cada día de trabajo, cada desvelo, cada sonrisa y cada gesto de apoyo tiene un impacto más grande de lo que imaginan. Y aunque no siempre pueda expresar lo agradecida que estoy, dentro de mí guardo cada uno de esos momentos, esas enseñanzas y ese amor incondicional que me brindan.

Gracias por ser el refugio cuando el mundo parece incierto, por ser la fuerza que me impulsa a seguir adelante, por enseñarme con su ejemplo lo que significa ser resiliente, compasivo y, sobre todo, humano. Gracias por creer en mí incluso en los momentos en los que yo dudaba de mí misma. Gracias por ser mis guías, mis héroes silenciosos, esos que, sin pedir nada a cambio, siempre están ahí.

Hoy, con todo mi corazón, les agradezco por todo lo que son, por todo lo que han hecho y por el amor que nunca deja de crecer.

Con todo mi amor y gratitud,

Valeria Chasqui Muchicón

Contenido

AGRADECIMIENTOS.....	3
RESUMEN	7
INTRODUCCION.....	8
JUSTIFICACION.....	9
OBJETIVO GENERAL.....	10
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	10
MARCO TEÓRICO.....	11
CICLO PHVA DEL SG-SST.....	18
ETAPA PLANEAR DEL SG-SST	19
INFORMACIÓN GENERAL DE LA EMPRESA.....	20
MAPA SATELITAL DE LA EMPRESA.....	21
REGISTRO FOTOGRÀFICO DE LA EMPRESA.....	22
ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA.....	23
MAPA DE PROCESOS	24
POLÍTICAS DE LA EMPRESA	26
POLÍTICA DE SST	27
OBJETIVOS Y METAS DEL SG-SST	29
OBJETIVO GENERAL DEL SG-SST.....	30
OBJETIVOS ESPECÍFICOS SG-SST.....	30
METAS DEL SG-SST.....	30
RECURSOS DEL SG-SST	31
RECURSO HUMANO.....	31
OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR.....	31
RESPONSABLE DEL SG-SST	35
COPASST	35
COMITÈ DE CONVIVENCIA LABORAL	37
BRIGADA DE EMERGENCIAS.....	39
ASESOR EXTERNO	40
RECURSO TÉCNICO O TECNOLÒGICO	41
RECURSO FINANCIERO.....	42
PLAN DE CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO.....	43

PLAN ANUAL DE TRABAJO	44
MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES.....	44
GESTIÓN DEL CAMBIO.....	45
PERFILES DEL CARGO	45
MANUAL DE FUNCIONES, RESPONSABILIDADES Y COMPETENCIAS	46
CONTROL DE DOCUMENTOS Y REGISTROS.....	46
ETAPA HACER DEL SG-SST	48
IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y VALORACIÓN DE RIESGOS.....	49
PLAN DE GESTIÓN AMBIENTAL	49
PROCEDIMIENTOS DE SEGURIDAD	50
INSTRUCTIVO DE SEGURIDAD.....	50
SUSTANCIAS QUÍMICAS	51
CLASIFICACIÓN DEL PELIGRO QUÍMICO	51
SEÑALIZACIÓN DE LAS SUSTANCIAS QUÍMICAS	53
SISTEMA GLOBALMENTE ARMONIZADO.....	54
SEÑALIZACIÓN DE SUSTANCIAS QUIMICAS ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS	55
MATRIZ DE EPP	56
INSPECCIONES DE SEGURIDAD. NTC 4114.	60
PLAN DE MOTIVACIÓN EMPRESARIAL.....	62
ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN (PYP)	63
PROGRAMAS DE SST.....	68
MEDICINA PREVENTIVA.....	72
MEDICINA DEL TRABAJO	73
HIGIENE LABORAL	74
Medición de Iluminación por Luxometría	74
Ruido ocupacional por sonometría.....	75
Ruido Ocupacional por dosimetría	76
Mediciones de temperatura.....	76
SEGURIDAD INDUSTRIAL	77
PROGRAMAS DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA.....	78
EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES.....	79
PROFESIOGRAMA	85
DIAGNÓSTICO DE CONDICIONES DE SALUD.....	86
ENCUESTA DE CONDICIONES DE SALUD	86
ENCUESTA SOCIODEMOGRÁFICA.....	87
PLAN DE EMERGENCIAS	87

PLAN DE EVACUACIÓN.....	90
PLAN DE CONTINGENCIA	90
PLAN DE CONTINUIDAD DEL NEGOCIO	90
INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO.....	91
METODOLOGIA PARA LA INVESTIGACION DE A.T	91
ETAPA VERIFICAR DEL SG-SST.....	92
INDICADORES DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	93
INDICADORES DE ESTRUCTURA.....	94
INDICADORES MINIMOS DE SST.....	97
AUDITORIA.....	98
ETAPA ACTUAR	104
PLANES DE ACCIÓN ACCIONES CORRECTIVAS	105
ACCIONES DE MEJORA	105
ACCIONES PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS.....	106
MEJORA CONTINUA.....	107
ACCIONES PREVENTIVAS	108
CONCLUSIONES.....	108
BIBLIOGRAFIA.....	110
WEBGRAFIA.....	111
ANEXOS	112

RESUMEN

El propósito del presente trabajo de grado es la elaboración de un manual del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) para la empresa **BORDADOS CIMA CORREDOR ASOCIADOS SAS**. Este manual contiene las etapas planear, hacer, verificar y actuar, del **CICLO PHVA** con el objetivo de informar a la empresa sobre los requisitos legales vigentes que deben cumplir en cada etapa. El manual fue elaborado, teniendo en cuenta los lineamientos de la legislación y la normativa colombiana, tales como el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019, la GTC 45, entre otros requisitos legales. Al momento de realizar el presente manual del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, se estableció una muestra de **26** trabajadores de la empresa **BORDADOS CIMA CORREDOR ASOCIADOS SAS**, los cuales son los trabajadores directos e indirectos actuales. Resultados: Los peligros prioritarios identificados en la empresa **BORDADOS CIMA CORREDOR ASOCIADOS SAS**, afectan al 80% de la población total de trabajadores.

INTRODUCCION

El presente trabajo de grado consiste en elaborar un manual del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la empresa **BORDADOS CIMA**

CORREDOR

ASOCIADOS SAS.

El objetivo es documentar un manual del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) con la intención de informar a la alta dirección, sobre la normatividad vigente en temas de seguridad y salud en el trabajo aplicables para elaborar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (**SG-SST**) para la empresa Bordados Cima corredores asociado La muestra del presente estudio es de 26 trabajadores directos e indirectos de la empresa **BORDADOS CIMA CORREDOR**

ASOCIADOS SAS.

Tipo de investigación: El tipo de investigación del Manual del SG-SST es cualitativo en donde se mide la participación desde la alta gerencia hasta los niveles operativos de la empresa.

Enfoque de la investigación: La presente investigación tiene un enfoque descriptivo con el objetivo de informar.

JUSTIFICACION

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

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

Usted debe elaborar una Justificación parecida a la del ejemplo anterior. También puede adicionar más información de la que está citada en el ejemplo, como la res 0312 de 2019, entre otros aspectos.

OBJETIVO GENERAL

Documentar un manual de SG-SST con la intención de informar a la alta dirección, sobre la normatividad vigente en temas de seguridad y salud en el trabajo aplicables para elaborar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (**SG-SST**) para la empresa Bordados Cima corredores asociado.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Informar sobre los recursos necesarios para la ejecución y cumplimiento del manual del SG-SST
- Documentar el ciclo PHVA del manual de SG-SST.

MARCO TEÓRICO

Tomado del decreto 1072 de 2015 **Art. 2.2.4.6.2.** se aplican las siguientes definiciones:

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

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.

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

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.

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

Alta dirección: Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa.

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.

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

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.

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.

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

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.

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.

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

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

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

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.

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.

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.

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

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.

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

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.

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.

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.

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

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

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.

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

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

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.

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

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

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.

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

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

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

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

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

CICLO PHVA DEL SG-SST

Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo de SG-SST, incluye cuatro pasos o componentes:

Planificar: se deben trazar los planes que permitan mejorar la salud y la seguridad de los trabajadores, definiendo qué se está haciendo de manera incorrecta, o qué se puede hacer de un mejor modo.

Hacer: llevar a cabo las medidas que se han planificado

Verificar: examinar las acciones y procedimientos para comprobar si se están consiguiendo los resultados esperados

Actuar: implementar medidas de mejora para elevar la eficacia de todas las acciones en materia de seguridad y salud en el trabajo



ETAPA PLANEAR DEL SG-SST

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.



INFORMACIÓN GENERAL DE LA EMPRESA

Razón Social	BORDADOS CIMA
Nit	N800179595
Dirección	CL. 36 #3-42
Teléfono	3206758138
Email	cima@bordadoscima.com
Representante Legal	Ciro Manuel Corredor Ruiz
Actividad económica	Fabricación de tejidos de punto y ganchillo, incluye la fabricación y/o elaboración a mano o mediante máquinas, incluyendo la transformación de material textil de tejidos de punto y ganchillo, y los procesos.
Código de actividad económica (Decreto 768/2022)	2139101
ARL	SURA
Clase de riesgo	2
No. de empleados directos	23
No. de empleados indirectos	Temporales: 0 Contratistas: 0

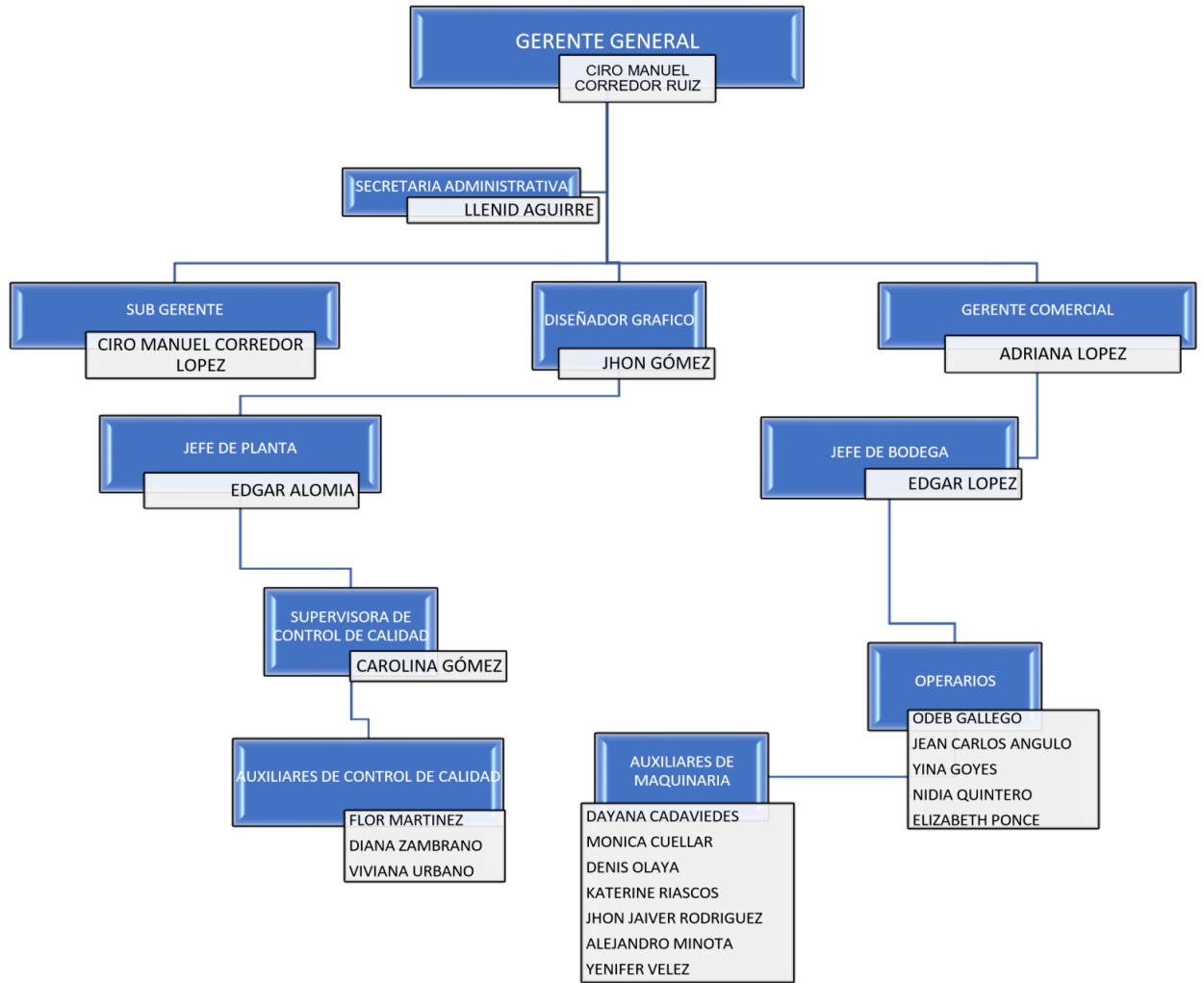
MAPA SATELITAL DE LA EMPRESA



REGISTRO FOTOGRÀFICO DE LA EMPRESA



ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA



MAPA DE PROCESOS

ENTRADA	PROCESO	SALIDA
<p>Diseño gráfico.</p> <p>Visto bueno.</p> <p>Recepción y control de material.</p> <p>Corte.</p> <p>Compra de hilos.</p> <p>Realizar orden de producción.</p>	<p>Preparar guía para entamborado.</p> <p>Montaje de hilos.</p> <p>Trasladar,</p> <p>Producción a INTERLONG y</p> <p>Realizar orden de cortado.</p> <p>Suministrar insumos a los operarios.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verificación del montado de hilos. <p>Llenar formato de primera tanda.</p>	<p>Verificar calidad.</p> <p>Quitar INTERLONG.</p> <p>Planchar y quemar bordados.</p> <p>Organizar el producto terminado.</p> <p>Empaquetado.</p> <p>Despacho.</p>

	<p>Verificar la primera muestra.</p> <p>Visto bueno del cliente.</p> <p>Bordar.</p>	
--	---	--

POLÍTICAS DE LA EMPRESA.

Son normas diseñadas e implementadas desde el área gerencial, la cual debe tener un alcance general a todas las áreas de la empresa, estas normas son las que regulan la conducta de los trabajadores y los diferentes procesos de la empresa, se implementan con el objetivo de garantizar entornos laborales saludables, el correcto funcionamiento de las áreas administrativas y operativas de la empresa, además de estandarizar los propósitos de la organización con los colaboradores.

Algunos ejemplos de políticas de la empresa y aterrizándonos a lo que compete el manual, podemos citar la política de seguridad y salud en el trabajo, la cual está fundamentada en el decreto 1072 del 2015 específicamente en el artículo Art 2.2.4.6.5, 2.2.4.6.6 y 2.2.4.6.7. **Ejemplos**

Políticas de seguridad: Garantizar un lugar de trabajo seguro y condiciones que prevengan riesgos y peligros

Políticas de medio ambiente: Minimizar y responsabilizarse del impacto medioambiental de las operaciones de la empresa

Políticas de gestión de cambios: Ofrecer guía para afrontar situaciones que surgen y afectan a la actividad de la empresa

Políticas de convivencia: Establecer reglas de convivencia entre los empleados.

POLÍTICA DE SST

Según lo establecido por el **DECRETO 1072 de 2015** en su **ARTÍCULO 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.

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

En concordancia con el **ARTÍCULO 2.2.4.6.6. del DECRETO 1072 de 2015** La Política de SST de la empresa debe entre otros, cumplir con los siguientes requisitos:

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

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

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

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

Ser revisada como mínimo una vez al año y de requerirse, actualizada acorde con los cambios tanto en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), como en la empresa. **Objetivos de la política de seguridad y salud en el trabajo (SST).**

Ateniéndonos a lo establecido por **ARTÍCULO 2.2.4.6.7. del DECRETO 1072 de 2015** La Política de SST de la empresa debe incluir como mínimo los siguientes objetivos sobre los cuales la organización expresa su compromiso:

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

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

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

Ver Anexo A. POLÍTICA DE SST

OBJETIVOS Y METAS DEL SG-SST

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

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

Ser claros, medibles, cuantificables y tener metas definidas para su cumplimiento;

Ser adecuados para las características, el tamaño y la actividad económica de la empresa;

Ser coherentes con el plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las prioridades identificadas;

Ser compatibles con el cumplimiento de la normatividad vigente aplicable en materia de riesgos laborales, incluidos los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales que le apliquen;

Estar documentados y ser comunicados a todos los trabajadores; y

Ser revisados y evaluados periódicamente, mínimo una (1) vez al año y actualizados de ser necesario.

OBJETIVO GENERAL DEL SG-SST

Garantizar entornos laborales saludables para todas las áreas/dependencias, equipo contratista/outsourcing y colaborador interno de la instalación. Cumplir con la normatividad vigente en temas competentes a seguridad y salud en el trabajo, además de minimizar la probabilidad de que ocurran accidentes, incidentes y la prevalencia de enfermedades laborales.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS SG-SST.

Identificar, valorar y controlar los riesgos existentes priorizando los de mayor impacto dentro de los procesos y actividades de la institución.

Implementar medidas de prevención, intervención y control para minimizar el impacto de la materialización de los peligros.

METAS DEL SG-SST.

Las metas del SG-SST son todas aquellas establecidas por la empresa para mantener un nivel de cumplimiento en concordancia con los objetivos fijados y la normatividad vigente, con los cuales se busca el mejoramiento continuo de la instalación, de las condiciones laborales y de la salud de los trabajadores.

Ver Anexo B. Tabla de Objetivos y Metas del SG-SST

RECURSOS DEL SG-SST

Son todas aquellas ayudas técnicas/tecnológicas, humanas y financieras necesarias para desarrollar una actividad y/o ejecutar los procesos que sean requeridos en las instalaciones de la empresa BORDADOS CIMAS CORREDOR ASOCIADOS SAS.

RECURSO HUMANO

Son todos aquellos colaboradores internos o externos de una empresa los cuales tienen la función de ejecutar labores y tareas asociadas con la actividad económica de la empresa.

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

De acuerdo a lo que establece la **Ley 1562 de 2012**. Obligaciones de los empleadores. El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Así mismo, el empleador debe informar a los trabajadores y/o contratistas, a sus representantes ante el Comité Paritario o el Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda de conformidad con la normatividad vigente, sobre el desarrollo de todas las etapas del Sistema de Gestión de Seguridad de la Salud en el Trabajo SG-SST e igualmente, debe evaluar las recomendaciones emanadas de estos para el mejoramiento del SG-SST.

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

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

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

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

Promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST;
y

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

RESPONSABLE DEL SG-SST

De acuerdo a lo que define la **Res 0312 de 2019** el **RESPONSABLE DEL SGSST**. Debe diseñar e implementar el SG-SST de la empresa, teniendo en cuenta el ciclo PHVA (etapas: planear, hacer, verificar y actuar).

COPASST

Es el órgano encargado de promover y vigilar el cumplimiento de la política de SST dentro de la empresa. El COPASST está reglamentado en la **Resolución 2013 de 1986**, en el artículo primero, el cual reglamenta lo siguiente: Todas las empresas e instituciones, públicas o privadas, que tengan a su servicio diez o más trabajadores, están obligadas a conformar un Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, cuya organización y funcionamiento estará de acuerdo con las normas del Decreto que se reglamenta y con la presente Resolución 2013 de 1986.

De acuerdo con lo anterior el **COPASST** debe cumplir con las siguientes funciones:

ARTICULO 11: Son funciones del Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, además de las señaladas por el artículo 26 del Decreto 614 de 1984, las siguientes:

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

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

Colaborar con los funcionarios de entidades gubernamentales de salud ocupacional en las actividades que éstos adelanten en la empresa y recibir por derecho propio los informes correspondientes.

Vigilar el desarrollo de las actividades que en materia de medicina, higiene y seguridad industrial debe realizar la empresa de acuerdo con el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y las normas vigentes; promover su divulgación y observancia.

Colaborar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y proponer al empleador las medidas correctivas que haya lugar para evitar su ocurrencia. Evaluar los programas que se hayan realizado.

Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, máquinas, equipos, aparatos y las operaciones realizadas por el personal de trabajadores en cada área o sección de la empresa e informar al empleador sobre la existencia de factores de riesgo y sugerir las medidas correctivas y de control.

Estudiar y considerar las sugerencias que presenten los trabajadores en materia de medicina, higiene y seguridad industrial.

Servir como organismo de coordinación entre empleador y los trabajadores en la solución de los problemas relativos a la salud ocupacional. Tramitar los reclamos de los trabajadores relacionados con la salud ocupacional.

Solicitar periódicamente a la empresa informes sobre accidentalidad y enfermedades profesionales con el objeto de dar cumplimiento a lo estipulado en la presente Resolución. **j.** Elegir al secretario del Comité.

Mantener un archivo de las actas de cada reunión y demás actividades que se desarrollen el cual estará en cualquier momento a disposición del empleador, los trabajadores y las autoridades competentes.

Las demás funciones que le señalen las normas sobre salud ocupacional.

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

El comité de convivencia laboral es un conjunto de personas que se encargan de prevenir y atender el acoso laboral en una empresa.

El comité de convivencia laboral se encuentra regulado bajo:

Resolución 652 de 2012 Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.

Artículo 6°. Funciones del Comité de Convivencia Laboral. El Comité de Convivencia Laboral tendrá únicamente las siguientes funciones:

Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.

Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada

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

Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.

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

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

En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público. En el sector privado, el Comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.

Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.

Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de las empresas e instituciones públicas y privadas.

Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.

BRIGADA DE EMERGENCIAS

Son el conjunto de personal voluntario las cuales se encuentran entrenadas, capacitadas, dotadas y certificadas para dar respuesta a situaciones de extrema emergencia.

El marco legal que reglamenta la brigada está en el Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.25 **Prevención, preparación y respuesta ante emergencias**. El empleador o contratante debe implementar y mantener las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, con cobertura a todos los centros y turnos de trabajo y todos los trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluidos contratistas y subcontratistas, así como proveedores y visitantes.

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

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

ARL

Las ARL son entidades públicas y privadas que velan por la seguridad y salud de los trabajadores.

Las Obligaciones de las administradoras de riesgos laborales son las siguientes:

Capacitarán al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST o Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo en los aspectos relativos al SGSST y prestarán asesoría y asistencia técnica a sus empresas y trabajadores afiliados, en la implementación del presente capítulo.

ASESOR EXTERNO

Un asesor externo es un profesional independiente o de una empresa el cual ofrece servicios de asesoría a diferentes áreas.

Ejemplos:

Higienista laboral.

Médico laboral.

Psicólogo especialista en SST.

RESPONSABILIDADES DE LOS TRABAJADORES

Las responsabilidades de los trabajadores en SST son las siguientes:

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

Procurar el cuidado integral de su salud;

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

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

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

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

Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

RECURSO TÉCNICO O TECNOLÓGICO

Los recursos técnicos y tecnológicos son herramientas que permiten a las empresas y a las personas realizar tareas de manera más eficiente Ejemplos de recursos tecnológicos

Computadoras

Maquinas

Servidores

Sistemas operativos

Programas de ciberseguridad

RECURSO FINANCIERO

Los recursos financieros son los activos y medios económicos que una empresa tiene para gestionar sus operaciones y transacciones económicas. Ejemplos de recursos financieros

Dinero en efectivo

Cuentas bancarias

Inversiones

Préstamos

Ver Anexo C. PRESUPUESTO DEL SGSST

PLAN DE CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO

El empleador debe definir los recursos de conocimiento en SST necesarios para los trabajadores tanto internos como externos, además de asesorarse que los trabajadores reciban este entrenamiento y cumplan con sus asignaciones y aspectos para evitar la prevalencia de accidentes y enfermedades laborales.

Inducción: La inducción en seguridad y salud en el trabajo (SST) es un proceso de capacitación que se realiza a los nuevos empleados de una empresa. Su objetivo es que los trabajadores conozcan los riesgos y peligros de su trabajo, para prevenir accidentes y lesiones

Reinducción: a reinducción en SST es un proceso de capacitación que se realiza para actualizar a los trabajadores en temas de seguridad y salud en el trabajo. Su objetivo es prevenir accidentes y enfermedades laborales.

Capacitación: La capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es una herramienta que permite a los trabajadores adquirir los conocimientos y habilidades necesarios para prevenir accidentes laborales.

Entrenamiento: El entrenamiento en SST (Seguridad y Salud en el Trabajo) es un método para orientar a los trabajadores sobre cómo realizar sus labores de manera segura y eficiente.

Evaluación de la capacitación: La evaluación de la capacitación en SST es un proceso que mide la efectividad de los programas de formación en seguridad y salud en el trabajo. Ver Anexo D. PLAN DE CAPACITACIÓN

PLAN ANUAL DE TRABAJO

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

Ver Anexo E. PLAN DE TRABAJO ANUAL DEL SGSST.

MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES

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

Ver Anexo F. MATRIZ LEGAL DEL SG-SST.

GESTIÓN DEL CAMBIO

El empleador o contratante debe implementar y mantener un procedimiento para evaluar el impacto sobre la seguridad y salud en el trabajo que puedan generar los cambios internos (introducción de nuevos procesos, cambio en los métodos de trabajo, cambios en instalaciones, entre otros) o los cambios externos (cambios en la legislación, evolución del conocimiento en seguridad y salud en el trabajo, entre otros).

PERFILES DEL CARGO

Un perfil de cargo al conjunto de requisitos, deberes, responsabilidades y tareas a realizar que una empresa necesita del aspirante a la vacante. Esto significa que el nuevo colaborador debe cumplir con cada uno de ellos para ser elegible al puesto al cual está optando.

De la misma manera, este conjunto de características y requerimientos exigidos por la empresa para la ocupación de cualquier cargo, debe ser elaborado bajo ciertos parámetros que permitirán al empleador contratar a quien esté mejor preparado. Así pues, el perfil de cargo puede ir enfocando a determinadas exigencias o particularidades que, según convenga a la empresa, pueden dar como resultado un rotundo acierto en la nueva adquisición.

MANUAL DE FUNCIONES, RESPONSABILIDADES Y COMPETENCIAS

El Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales es una herramienta de gestión de talento humano que permite establecer las funciones y competencias laborales de los empleos que conforman la planta de personal de las instituciones públicas; así como los requerimientos de conocimiento, experiencia y demás competencias exigidas para el desempeño de estos.

Es, igualmente, insumo importante para la ejecución de los procesos de planeación, ingreso, permanencia y desarrollo del talento humano al servicio de las organizaciones públicas.

CONTROL DE DOCUMENTOS Y REGISTROS

Conservación de los documentos. El empleador debe conservar los registros y documentos que soportan el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de manera controlada, garantizando que sean legibles, fácilmente identificables y accesibles, protegidos contra daño, deterioro o pérdida. El responsable del SG-SST tendrá acceso a todos los documentos y registros exceptuando el acceso a las historias clínicas ocupacionales de los trabajadores cuando no tenga perfil de médico especialista en seguridad y salud en el trabajo. La conservación puede hacerse de forma electrónica de conformidad con lo establecido en el presente capítulo siempre y cuando se garantice la preservación de la información. Los siguientes documentos y registros, deben ser conservados por un periodo mínimo de veinte (20) años, contados a partir del momento en que cese la relación laboral del trabajador con la empresa: 1. Los resultados de los perfiles epidemiológicos de salud de los trabajadores, así como los conceptos de los

exámenes de ingreso, periódicos y de retiro de los trabajadores, en caso que no cuente con los servicios de médico especialista en áreas afines a la seguridad y salud en el trabajo; 2. Cuando la empresa cuente con médico especialista en áreas afines a la seguridad y salud en el trabajo, los resultados de exámenes de ingreso, periódicos y de egreso, así como los resultados de los exámenes complementarios tales como paraclínicos, pruebas de monitoreo biológico, audiometrías, espirometrías, radiografías de tórax y en general, las que se realicen con el objeto de monitorear los efectos hacia la salud de la exposición a peligros y riesgos; cuya reserva y custodia está a cargo del médico correspondiente; 3. Resultados de mediciones y monitoreo a los ambientes de trabajo, como resultado de los programas de vigilancia y control de los peligros y riesgos en seguridad y salud en el trabajo;

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

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

ETAPA HACER DEL SG-SST

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



IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y VALORACIÓN DE RIESGOS

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

Ver Anexo G. IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y VALORACIÓN DE RIESGOS

PLAN DE GESTIÓN AMBIENTAL

El plan de gestión integral de residuos (PGIRS) es un instrumento que establece objetivos, metas y acciones para el manejo de residuos sólidos. Se aplica a nivel municipal o regional y se basa en un diagnóstico inicial, Una proyección hacia el futuro, Un plan financiero, tiene como objetivo:

Reducir la generación de gases de efecto invernadero

Reducir el riesgo de inundaciones y/o deslizamientos

Desarrollar una cultura de la no basura

Garantizar la participación de los usuarios

Promover la evolución gradual y por etapas del manejo de los residuos sólidos

Ver Anexo H. TABLA DE DISPOSICION DE RESIDUOS E IMAGEN

PROCEDIMIENTOS DE SEGURIDAD

Un procedimiento de seguridad industrial es un conjunto de normas y pasos que se deben seguir para prevenir riesgos y accidentes en el trabajo el cual tiene como objetivos Proteger la salud y seguridad de los trabajadores, Minimizar riesgos, Prevenir accidentes, Cuidar el buen uso de los equipos.

Ejemplos:

Procedimientos para el manejo de máquinas.

Procedimiento para el entamborado de las bordadoras.

Procedimiento para el uso de laser.

INSTRUCTIVO DE SEGURIDAD

Un instructivo de seguridad es un documento que establece las acciones de seguridad que se deben seguir para realizar una tarea o trabajo. También se le conoce como Procedimiento de Trabajo Seguro el cual tiene como objetivo prevenir accidentes y lesiones, y proteger la salud de los trabajadores

Instructivo para el manejo de sustancias químicas

Instructivo para el levantamiento de objetos pesados

Instructivo para trabajar en alta tensión

SUSTANCIAS QUÍMICAS

Es una sustancia sólida, líquida o gaseosa que puede ser peligrosa para la salud y el medio ambiente.

CLASIFICACIÓN DEL PELIGRO QUÍMICO

Según la **GTC 45** el peligro químico se clasifica en:

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

Polvos orgánicos e inorgánicos: Los polvos orgánicos provienen de materiales biológicos, mientras que los polvos inorgánicos provienen de minerales y metales. Ambos pueden ser tóxicos y representar un riesgo para la salud.

Fibras: Las fibras en riesgo químico son partículas alargadas que pueden afectar el sistema respiratorio y causar cáncer si se inhalan.

Líquidos: Los líquidos, rocíos y neblinas son agentes químicos que pueden estar presentes en el ambiente los cuales pueden provocar un daño a la salud.

Gases y vapores: sustancias similares al aire que se difunden en éste y se extienden en el área de trabajo, y los vapores son la fase gaseosa de sustancias sólidas o líquidas en condiciones normales (20° C y 1 bar de presión). Se originan por la evaporación de sólidos y líquidos presentes en el puesto de trabajo.

Humos metálicos y no metálicos: estos hacen referencia a aerosoles que se producen por la condensación de vapores que normalmente son sólidas cuando se

encuentran una temperatura y presión ordinaria. De esto se cuenta con varios ejemplos, por ejemplo, los formados en la fundición de metales, humos de soldadura, óxidos de plomo, manganeso, entre otros. Igualmente, su potencial de generar alteraciones en la salud, está definido por su composición.

Material particulado: Este material puede componerse de diferentes sustancias o componentes químicos, se presenta en una mezcla de diferentes tamaños de partícula (pueden ser sólidos o líquidos), y es muy frecuente en muchas industrias y cuenta con un potencial importante de alteraciones en la salud, tanto por su composición como por su tamaño. Esto, dado que mientras más pequeña es esta partícula, más posibilidad tiene de ingreso a las estructuras más profundas del sistema respiratorio, como los bronquiolos y alveolos y con ello, poder ingresar al sistema circulatorio y generar acciones mayores sobre el cuerpo.

SEÑALIZACIÓN DE LAS SUSTANCIAS QUÍMICAS

Según la NFPA 704 la señalización de las sustancias químicas:

Es un rombo o diamante que identifica los peligros de las sustancias químicas. Se utiliza para comunicar los riesgos de los materiales peligrosos, el rombo está dividido en cuatro partes de colores diferentes: azul, rojo, amarillo.

El número, letra o símbolo, representa el nivel de riesgo o alguna característica específica de la sustancia.

El rombo blanco está reservado para riesgos especiales.

Categorías de peligros Salud, Inflamabilidad, Reactividad.

Escala de peligros 0 = Sin peligro especial, 4 = Peligro grave.



SISTEMA GLOBALMENTE ARMONIZADO

Es un sistema internacional que clasifica y etiqueta los productos químicos peligrosos. Su objetivo es mejorar la protección de la salud humana y el medio ambiente. Se encarga de clasificar los productos químicos según el peligro que puedan representar para la salud y el medio ambiente, especifica la información que debe incluirse en las etiquetas de los productos químicos peligrosos y en las fichas de datos de seguridad, además, utiliza pictogramas de reconocimiento universal para proporcionar información de peligros a los que manipulan sustancias químicas.

SGA TIPO DE RIESGO Y PICTOGRAMAS Sistema Globalmente Armonizado					
 SGA 01	Explosivo. Astorreactivo Peróxido Orgánico.	 SGA 02	Inflamable. Reactivo. Piróforo. Experimenta calentamiento espontáneo. Emite gases inflamables. Peróxido Orgánico.	 SGA 03	Comburente.
 SGA 04	Gas a presión.	 SGA 05	Corrosivo para los metales. Corrosivo cutáneo. Lesiones oculares graves.	 SGA 06	Toxicidad aguda.
 SGA 07	Toxicidad aguda. Iritación cutánea / ocular. Sensibilización cutánea. Toxicidad específica de órganos. Daña Peligros para la capa de ozono.	 SGA 08	Carcinógeno (Cancerígeno). Sensibilización respiratoria. Toxicidad para la reproducción. Toxicidad específica de órganos. Daña Mutagenicidad en células germinales. Peligro por aspiración.	 SGA 09	Toxicidad acuática aguda. Toxicidad acuática crónica.

SEÑALIZACIÓN DE SUSTANCIAS QUÍMICAS ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS

La señalización que propone la organización de las naciones unidas para la identificación de sustancias químicas es la siguiente:



Ver Anexo I. Identificación de Sustancias Químicas

MATRIZ DE EPP

EPP: Según la jerarquía que establece el Decreto 1072 del 2015 en el ARTÍCULO

2.2.4.6.24. Medidas de prevención y control. 5 “Medidas basadas en el uso de dispositivos, accesorios y vestimentas por parte de los trabajadores, con el fin de protegerlos contra posibles daños a su salud o su integridad física derivados de la exposición a los peligros en el lugar de trabajo. El empleador deberá suministrar elementos y equipos de protección personal (EPP) que cumplan con las disposiciones legales vigentes. Los EPP deben usarse de manera complementaria a las anteriores medidas de control y nunca de manera aislada, y de acuerdo con la identificación de peligros y evaluación y valoración de los riesgos”.

Los Elementos de Protección personal son la última instancia para el control de los riesgos. Están diseñados para reducir la exposición a peligros (físicos, químicos, biológicos, mecánicos etc.)

CLASIFICACIÓN DE LOS EPP: Esta clasificación se realiza según la función y riesgo a los que se enfrenten los trabajadores, estos son algunos ejemplos:

Protección de la cabeza: Casco de seguridad/protección.

Protección de los ojos y la cara: Gafas de protección facial.

Protección del sistema respiratorio: Máscaras y filtros.

Protección de las manos y los brazos: Guantes y mangas.

Protección de los pies: Zapatos y botas de seguridad.

Protección del cuerpo: Trajes de protección, chalecos y arneses.

EPI: Se emplea para la protección y cuidado de los trabajadores y se encarga de proteger segmento o Partes específicas del cuerpo de un colaborador evitando accidentes y enfermedades, algunos ejemplos de Elementos de Protección Individual.

Cascos de seguridad: Es un Elemento de Protección Individual que tiene como objetivo prevenir lesiones en la cabeza de los colaboradores.



Guantes: Elemento de Protección Individual el cual se utiliza para la prevención de cortes, quemaduras, productos químicos, entre otros riesgos y peligros.



Gafas de protección: Elemento de Protección Individual el cual se utiliza para la prevención de posibles contusiones, productos químicos o salpicaduras.



Mascarillas: Elemento de Protección Individual el cual se utiliza para la prevención de posibles peligros biológicos o químicos al que este expuesto el trabajador.



Calzado de seguridad: Es un Elemento de Protección Individual que tiene como objetivo prevenir lesiones en los colaboradores en sus extremidades inferiores tales como peligros mecánicos y locativos.



Arnés de seguridad: Elemento de Protección Individual el cual se utiliza para la prevención de posibles caídas o peligros que involucren condiciones de seguridad a los trabajadores.



Ver Anexo J. MATRIZ DE EPP

INSPECCIONES DE SEGURIDAD. NTC 4114.

3 CLASIFICACIÓN

Para efectos de la presente norma se considera que las inspecciones planeadas se pueden clasificar teniendo en cuenta el objetivo que se persigue en ella:

3.1 INSPECCIONES PLANEADAS GENERALES

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

3.2 INSPECCIONES PLANEADAS DE ORDEN Y ASEO

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

3.3 INSPECCIONES DE ÁREAS Y PARTES CRÍTICAS

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

4.1.1 Objetivos

Identificar condiciones subestándar.

Verificar la eficiencia de las acciones correctivas.

Tomar medidas correctivas que disminuyan la exposición a pérdidas. Identificar riesgos ocasionados por la instalación de nuevos equipos o modificaciones en las instalaciones

4.1.4 Responsables de las inspecciones planeadas

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

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

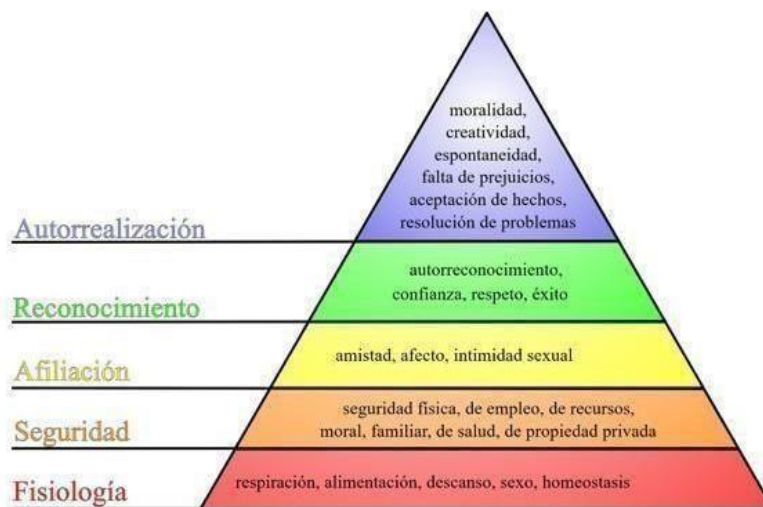
Deben elegirse personas de diferentes áreas para realizar inspecciones planeadas cruzadas, es decir, quien realiza la inspección debe ser alguien ajeno al área inspeccionada. De esta manera, se garantiza que la inspección tenga un carácter imparcial.

El jefe de Salud Ocupacional no debe ser el encargado de realizar todas las inspecciones, pero sí de asesorar su realización y de ejecutar el seguimiento correspondiente.

El Comité Paritario de Salud Ocupacional debe participar en las inspecciones planeadas, cumpliendo así con su función de organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de Salud Ocupacional en la empresa (Resolución 2013/1986 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social).

PLAN DE MOTIVACIÓN EMPRESARIAL

Es un documento que se utiliza para conocer el porcentaje de motivación que hay en los colaboradores de la empresa, es de vital importancia reconocer modelos en los cuales nos podemos inspirar para conocer y reconocer en los colaboradores estas motivaciones por ejemplo la pirámide de Maslow la cual define que el trabajador se rige bajo una serie de necesidades que su vez de manera psicológica lo motivan.



Ejemplo: Se puede reconocer al colaborador cada que se evidencie que este siempre respeta las normas SST e incluso se las recuerda a sus compañeros o cuando cumple con sus funciones sin realizar actos inseguros que pongan en peligro la continuidad del negocio.

ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN (PYP)

Según lo establecido por la LEY 1562 de 2012 y en concordancia con el ARTÍCULO 11. Servicios de Promoción y Prevención.

Del total de la cotización las actividades mínimas de promoción y prevención en el Sistema General de Riesgos Laborales por parte de las Entidades Administradoras de Riesgos Laborales serán las siguientes:

1. Actividades básicas programadas y evaluadas conforme a los indicadores de Riesgos Laborales para las empresas correspondiente al cinco por ciento (5%) del total de la cotización, como mínimo serán las siguientes:

Programas, campañas y acciones de educación y prevención dirigidas a garantizar que sus empresas afiliadas conozcan, cumplan las normas y reglamentos técnicos en salud ocupacional, expedidos por el Ministerio de Trabajo;

Programas, campañas y acciones de educación y prevención, dirigidas a garantizar que sus empresas afiliadas cumplan con el desarrollo del nivel básico del plan de trabajo anual de su Programa de Salud Ocupacional;

Asesoría técnica básica para el diseño del Programa de Salud Ocupacional y el plan de trabajo anual de todas las empresas;

Capacitación básica para el montaje de la brigada de emergencias, primeros auxilios y sistema de calidad en salud ocupacional;

Capacitación a los miembros del comité paritario de salud ocupacional en aquellas empresas con un número mayor de 10 trabajadores, o a los vigías ocupacionales,

quienes cumplen las mismas funciones de salud ocupacional, en las empresas con un número menor de 10 trabajadores;

Fomento de estilos de trabajo y de vida saludables, de acuerdo con los perfiles epidemiológicos de las empresas;

Investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales que presenten los trabajadores de sus empresas afiliadas.

2. Del noventa y dos por ciento (92%) del total de la cotización, la Entidad Administradora de Riesgos Laborales destinará como mínimo el diez por ciento (10%) para lo siguiente:

Desarrollo de programas regulares de prevención y control de riesgos laborales y de rehabilitación integral en las empresas afiliadas;

Apoyo, asesoría y desarrollo de campañas en sus empresas afiliadas para el desarrollo de actividades para el control de los riesgos, el desarrollo de los sistemas de vigilancia epidemiológica y la evaluación y formulación de ajustes al plan de trabajo anual de las empresas. Los dos objetivos principales de esta obligación son: el monitoreo permanente de las condiciones de trabajo y salud, y el control efectivo del riesgo;

Las administradoras de riesgos laborales deben desarrollar programas, campañas, crear o implementar mecanismos y acciones para prevenir los daños secundarios y secuelas en caso de incapacidad permanente parcial e invalidez, para lograr la rehabilitación integral, procesos de readaptación y reubicación laboral;

Diseño y asesoría en la implementación de áreas, puestos de trabajo, maquinarias, equipos y herramientas para los procesos de reinserción laboral, con el objeto de intervenir y evitar los accidentes de trabajo y enfermedades Laborales;

Suministrar asesoría técnica para la realización de estudios evaluativos de higiene ocupacional o industrial, diseño e instalación de métodos de control de ingeniería, según el grado de riesgo, para reducir la exposición de los trabajadores a niveles permisibles.

La Superintendencia Financiera, podrá reducir e porcentaje del diez por ciento (10%) definido en el numeral 2 del presente artículo, de acuerdo a la suficiencia de la tarifa de cotización, sólo cuando se requiera incrementar las reservas para cubrir los siniestros por parte de las Entidades Administradoras de Riesgos laborales.

3. Hasta el tres (3%) del total de la cotización se destinará para el Fondo de Riesgos Laborales. El Gobierno Nacional a través de los Ministerio de Hacienda y Crédito Público, Trabajo y Salud y Protección fijará el monto correspondiente previo estudio técnico y financiero que sustente dicha variación. El estudio podrá ser contratado con recursos del Fondo de Riesgos Laborales.

PARÁGRAFO 1º. Las administradoras de riesgos laborales no pueden desplazar el recurso humano ni financiar las actividades que por ley le corresponden al empleador, y deben otorgar todos los servicios de promoción y prevención sin ninguna discriminación, bajo el principio de la solidaridad, sin tener en cuenta el monto de la cotización o el número de trabajadores afiliados.

PARÁGRAFO 2º. En todas las ciudades o municipios donde existan trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales las administradoras de riesgos Laborales deben desarrollar las actividades de promoción y prevención con un grupo interdisciplinario capacitado y con licencia de salud ocupacional propio o contratado bajo su responsabilidad. Para ampliar la cobertura, la ejecución de dichas actividades podrá realizarse a través de esquemas de acompañamiento virtual y de tecnologías informáticas y de la comunicación, sin perjuicio del seguimiento personal que obligatoriamente respalde dicha gestión.

PARÁGRAFO 3º. La Entidad Administradora de Riesgos Laborales deberá presentar un plan con programas, metas y monto de los recursos que se vayan a desarrollar durante el año en promoción y prevención, al Ministerio de Trabajo para efectos de su seguimiento y cumplimiento conforme a las directrices establecidas por la Dirección de Riesgos Profesionales de ahora en adelante Dirección de Riesgos Laborales.

PARÁGRAFO 4º. Los gastos de administración de las Entidades Administradoras de Riesgos Laborales serán limitados. El Ministerio de Trabajo podrá definir tales límites, previo concepto técnico, del Consejo Nacional de Riesgos Laborales acorde con variables como tamaño de empresa, número de trabajadores, clase de riesgo, costos de operación necesarios para garantizar el cumplimiento de las normas legales vigentes, entre otras.

PARÁGRAFO 5º. (La labor de intermediación de seguros será voluntaria en el ramo de riesgos laborales, y estará reservada legalmente a los corredores de seguros, a las agencias y agentes de seguros, que acrediten su idoneidad profesional y la infraestructura humana y operativa requerida en cada categoría para el efecto, quienes

se inscribirán ante el Ministerio de Trabajo. Quien actué en el rol de intermediación, ante el mismo empleador no podrá recibir remuneración adicional de la administradora de riesgos laborales, por la prestación de servicios asistenciales o preventivos de salud ocupacional.

En caso que se utilice algún intermediario, se deberá sufragar su remuneración con cargo a los recursos propios de la Administradora de Riesgos Laborales.

ENTIDADES QUE NOS PUEDEN APOYAR CON ACTIVIDADES DE PYP:

Programa de seguridad y salud en el trabajo

COPASST

Brigada de emergencias

Administradora de riesgos laborales

Bomberos u otros entes certificados.

PROGRAMAS DE SST

Un programa de seguridad y salud en el trabajo son todas las acciones que se requieren para alcanzar en un periodo de tiempo determinado cada uno de los objetivos planeados en el SG-SST, este programa de seguridad y salud en el trabajo debe considerar al menos lo siguiente:

1. Justificación y/o alcance del programa

Corresponde a las actividades, indicadores, normas o cualquier otro hecho que motive a la empresa a crear el programa teniendo en cuenta los factores de riesgo. Se debe tener en cuenta la población que debe ser cubierta.

2. Objetivos del programa

Los objetivos representan los que se pretende alcanzar como resultado de la implementación del programa. Es importante resaltar que los objetivos siempre deben ser medibles. No se debe confundir justificación con objetivos. La justificación es lo que da origen a la realización de los programas del SG-SST, mientras que los objetivos es lo que esperamos lograr al final de su ejecución. En caso de ser requerido se puede formular un objetivo general y varios objetivos específicos.

3. Responsabilidades

En este aparte se debe especificar quiénes participan de los programas del SGSST o se benefician del mismo y cuáles son sus responsabilidades. En algunas empresas tienden a usar siempre el «copiar y pegar» y todos los programas quedan con los mismos roles y las mismas responsabilidades. Esto no es una buena práctica, porque al incluir

las responsabilidades, este programa debe ser incluido en el informe de rendición de cuentas de cada rol o se pueden estimar recursos que finalmente no se usarán.

4. Duración del programa

Permite determinar el plazo en el que se debe desarrollar el programa. La mayoría de programas del SG-SST son estructurados para tener una duración de un año.

5. Actividades del programa

Se debe presentar una descripción detallada de las actividades que se van a ejecutar en cumplimiento de los programas del SG-SST. Cada una de las actividades debe contar con:

Responsable de ejecutar la actividad

Frecuencia de su realización

Participantes

Descripción de la actividad

Dependiendo del programa y de la organización de la empresa, en cada actividad se pueden especificar los procedimientos y formatos que se deben utilizar en su ejecución. En caso de ser necesario, se deben mencionar los requisitos para su realización o los requerimientos de preparación de la actividad, los recursos necesarios y las fuentes de información requeridas.

Descripción de la actividad. Capacitación en manejo de estrés.

Responsable de ejecutar la actividad. Psicólogo(a) especialista en salud ocupacional y responsable del SG-SST

Frecuencia de su realización. Una vez al año.

Participantes: dirigido a todos los empleados de la empresa.

Requisitos. Dado que la empresa no cuenta con un psicólogo especialista en salud ocupacional, se debe realizar una contratación de una persona externa. Para el desarrollo de la capacitación se debe reservar una sala de reuniones con capacidad para todo el personal.

6. Cronograma de actividades

El cronograma de actividades incluye las actividades del programa como también actividades que sean requisito para su ejecución y las labores de logística necesarias para cumplir con los programado. El cronograma incluye fechas y responsables para cada una de las actividades.

7. Indicadores

Se deben establecer los indicadores que se utilizarán para medir si los objetivos se han cumplido o no se han cumplido. Verifique que hay una relación directa entre el indicador diseñado y el objetivo que se desea cumplir.

El Decreto 1072 de 2015 en su **artículo 2.2.4.6.19** establece que cada indicador que se defina debe contar con una ficha técnica que incluya:

Definición del indicador

Interpretación del indicador

Límites para el indicador

Método de cálculo

Fuente de la información para el cálculo

Periodicidad del reporte

Personas que deben conocer el resultado.

Estos indicadores podrán ser de estructura, proceso o resultado. Para cada indicador debe ser clara la meta a la cual se desea llegar con el cumplimiento de las actividades.

8. Metas

Para cada uno de los indicadores, se deben establecer las metas, es decir el valor a partir del cual se considera que cumple o no con el resultado esperado.

Los programas de SST son los siguientes:

MEDICINA PREVENTIVA

La medicina preventiva es la especialidad médica encargada de la prevención de las enfermedades, basada en un conjunto de actuaciones y consejos médicos. Salvo excepciones, es muy difícil separar la medicina preventiva de la medicina curativa, porque cualquier acto médico previene una situación clínica de peor pronóstico.

La medicina preventiva se aplica en el nivel asistencial tanto en atención especializada u hospitalaria como atención primaria. Tiene distintas facetas según la evolución de la enfermedad, y se pueden distinguir cuatro tipos de prevención en medicina:

Prevención primaria: son un conjunto de actividades sanitarias que se realizan tanto por la comunidad o los gobiernos como por el personal sanitario antes de que aparezca una determinada enfermedad. Es decir, son todas las actuaciones que se realizan sobre personas sanas. Comprende: la promoción de la salud, la protección específica de la salud y la quimioprofilaxis (administración de fármacos para prevenir enfermedades. Este tipo de prevención es la más importante y eficaz.

Prevención secundaria: también se denomina diagnóstico precoz, cribado, o screening. La prevención secundaria se basa en los cribados poblacionales. Su propósito es la detección y tratamiento de la enfermedad en estadios muy precoces. Con ello, las posibilidades de éxito son mucho mayores y el coste asistencial es mucho menor.

Prevención terciaria: es el conjunto de actuaciones médicas encaminadas a prevenir las complicaciones y secuelas de una enfermedad ya establecida. Por ejemplo, si hay hipertensión arterial, el tratamiento es para evitar el ictus; en caso de cirugía, el

tratamiento antiagregante/anticoagulante es para evitar las trombosis venosas/embolias. Es diferente del tratamiento directo de la patología primaria (hipertensión arterial, etc.) aunque sus medios (tratamientos) pueden servir para ambos.

Prevención cuaternaria: el conjunto de actividades sanitarias que atenúan o evitan las consecuencias de las intervenciones innecesarias o excesivas del sistema sanitario.

MEDICINA DEL TRABAJO

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

La prevención del riesgo que puede afectar a la salud humana como consecuencia de las circunstancias y condiciones de trabajo.

Las patologías derivadas del trabajo, en sus tres grandes vertientes de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y enfermedades relacionadas con el trabajo y, en su caso, la adopción de las medidas necesarias de carácter preventivo, diagnóstico, terapéutico y rehabilitador.

La valoración pericial de las consecuencias que tiene la patología laboral para la salud humana, en particular en el caso de las incapacidades.

Las organizaciones empresariales y sanitarias con el fin de conocer su tipología a fin de gestionar con mayor calidad y eficiencia la Salud Laboral.

La historia natural de la salud y la enfermedad en general, y en particular, el estudio de la salud de los individuos y grupos en sus relaciones con el medio laboral y la Promoción de la Salud en dicho ámbito.

HIGIENE LABORAL

La higiene en el trabajo en Colombia se refiere a las prácticas y normativas destinadas a proteger la salud de los trabajadores en sus entornos laborales. Está regulada por la Ley 1562 de 2012 una de las principales, ya que actualiza el Sistema General de Riesgos Laborales. La higiene en el trabajo se enfoca en identificar, evaluar y controlar los factores en el lugar de trabajo que pueden provocar enfermedades o lesiones. Para lograrlo, es necesario clasificar previamente los contaminantes, establecer unidades de medida y definir valores límite de referencia medición de niveles de presión sonora, iluminación, temperaturas etc. A continuación, se presentan los siguientes ejemplos:

Medición de Iluminación por Luxometría

Se realiza con un **luxómetro** debidamente **calibrado** y personal con **licencia** en seguridad y salud en el trabajo para temas de **higiene industrial**.



Esta medición puede requerir realizarse en dos momentos del día, con **iluminación natural** y con **iluminación artificial** (día y noche)

Para ello se requiere que las luminarias se encuentren en buen estado, nuevas o con **mantenimiento** reciente, con el fin de que la toma de la muestra sea lo más óptima posible.

Ruido ocupacional por sonometría

Es la medición del ruido continuo o por impacto en el entorno de trabajo de la organización, su estudio depende de las **fuentes emisoras de ruido interno** que se relaciona con la actividad de la empresa.

Este estudio se realiza con un **sonómetro** debidamente **calibrado**, conforme a las normas vigentes de Ministerios de Salud y de Trabajo y Seguridad Social y por personal con **licencia** en seguridad y salud en el trabajo para temas de **higiene industrial**.



Ruido Ocupacional por dosimetría

Medición que se realiza generalmente por el diagnóstico de una **patología** en alguno de los **colaboradores**.

Se somete a medición de ruido variable un puesto de trabajo durante un lapso de tiempo del **80%** del tiempo de una **jornada** laboral, ubicando el **dosímetro** directamente al colaborador, lo que permite registrar la actividad y variaciones de ruido percibida durante el estudio.

Este monitoreo se realiza con un **Dosímetro** debidamente **calibrado**, conforme a las normas vigentes de Ministerios de Salud y de Trabajo y Seguridad Social y por personal con **licencia** en seguridad y salud en el trabajo para temas de **higiene industrial**.

Mediciones de temperatura

Este estudio tiene como objetivo garantizar unas condiciones de confort térmico adecuadas en los lugares de trabajo.

También miden el estrés térmico generado en un ambiente de trabajo por producido por temperaturas mayores a 30°C

Esta inspección se realiza con equipo monitor de entorno térmico debidamente **calibrado**, conforme a las normas vigentes de Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y por personal con **licencia** en seguridad y salud en el trabajo para temas de **higiene industrial**.

SEGURIDAD INDUSTRIAL

La seguridad industrial es una **serie de normas obligatorias** que toda empresa debe cumplir con el objetivo de prevenir accidentes laborales.

Este tipo de accidentes no se refieren sólo a los empleados. La seguridad industrial se encarga de velar, tanto por las personas, como por los bienes materiales de la empresa y el medio ambiente.

Actividades que se realizan en seguridad industrial:

1. Garantizar elementos de seguridad para el trabajo

Además de conocer y cumplir la normativa y asegúrate de que tu equipo cumple las medidas de seguridad establecidas, tu empresa debe poner en marcha **políticas de seguridad propias**. Por ejemplo, puedes asignar una parte del presupuesto a estudiar las estadísticas de accidentes laborales en tu empresa, que sobrecostes han supuesto y qué medidas o equipos puedes adquirir para evitarlas en el futuro.

2. Ofrecer equipos de protección personal

Cada trabajador debe tener a su disposición aquellos **equipos de protección personal que necesite para desempeñar su trabajo** con total seguridad. Estos equipos pueden ir desde cascos y gafas de protección, a arneses, botas de seguridad, máscaras, etc.

3. Adecuar el área de trabajo

El espacio en el que se desempeña cualquier actividad debe cumplir escrupulosamente con la **normativa de seguridad vigente para su sector de actividad**.

Se deben tener en cuenta aspectos como la iluminación y los tipos de señalización de seguridad, los flujos de movimiento interno, las entradas y salidas regulares y de emergencia, los planes contra incendios, etc.

4. Brindar formación y capacitación a los trabajadores

Formar a los empleados en todos los procesos que requiera su puesto de trabajo, así como en las medidas de seguridad que debe conocer y cumplir es fundamental. También es importante **capacitarlos para utilizar cualquier elemento de seguridad** que se use en la empresa, desde EPIS a cualquier tipo de **equipamiento contra incendios**.

5. Monitorizar los planes de prevención de riesgos laborales

Es necesario asegurarse de que los planes de prevención de riesgo se llevan a cabo y monitorizarlos para **valorar su efectividad y detectar posibles mejoras**.

PROGRAMAS DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA

La vigilancia epidemiológica es un proceso regular y continuo de observación e investigación de las principales características y componentes de la morbilidad, mortalidad y otros eventos en salud en una comunidad, basado en la recolección, procesamiento, análisis, evaluación y divulgación de la información epidemiológica.

Ejemplos de programas de vigilancia epidemiológica:

Eventos de salud pública: Vigilancia de accidentes de tránsito, violencia, consumo de drogas, efectos adversos de medicamentos y otros eventos de salud pública para identificar tendencias y desarrollar intervenciones.

Salud laboral: Vigilancia de enfermedades profesionales, riesgos psicosociales en el trabajo y otros factores de riesgo para mejorar las condiciones de trabajo y la salud de los empleados.

Salud visual: Vigilancia del estado óptimo de visión y bienestar ocular que permite a las personas realizar sus actividades cotidianas sin limitaciones o incomodidades. Incluye la prevención de enfermedades oculares, el tratamiento de condiciones existentes y la corrección de la visión

Salud auditiva: SVE para la salud auditiva es un sistema de actividades y procedimientos diseñados para prevenir la pérdida auditiva en trabajadores expuestos a ruido, y para detectar y, en algunos casos, rehabilitar a trabajadores que ya han experimentado deterioro auditivo.

EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES

Son evaluaciones para definir el estado de salud en el que se encuentra una persona antes durante y después de establecer un contrato legal con una empresa.

Según lo establecido por la **RESOLUCIÓN 1843 DE 2025**, en sus **ARTICULOS 8, 9, 10, 11, 12, 13 Y 14** se define lo siguiente:

Artículo 8. Tipos de Evaluaciones médicas ocupacionales. Las evaluaciones médicas ocupacionales que debe realizar el empleador público y privado o contratante en forma obligatoria son como mínimo, las siguientes:

- a) Evaluación médica de preingreso.
- b) Evaluaciones médicas periódicas (programadas o por cambios de ocupación).

- c) Evaluación médica de egreso.
- d) Evaluación médica post - incapacidad
- e) Evaluación médica por retorno laboral.
- f) Evaluación médica ocupacional de seguimiento o de control.

Parágrafo 1. Las evaluaciones médicas ocupacionales a las que se refiere la presente resolución forman parte integral del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo desarrollado por el empleador o contratante, como parte de las acciones de promoción de la salud de los trabajadores y de los mecanismos de prevención y control de alteraciones en la salud.

El concepto medico ocupacional será parte del expediente laboral del trabajador que reposa en la empresa.

Parágrafo 2. Las valoraciones médicas ocupacionales podrán realizarse utilizando tecnologías de la información, previa autorización del usuario y autonomía médica, para tal fin, se deben implementar las acciones establecidas en las Resoluciones 3100 de 2019 y 2654 de 2019 del Ministerio de Salud y Protección Social, o en la norma que las modifique, adicione o sustituya.

Parágrafo 3. El médico especialista en seguridad y salud en el trabajo que preste servicios de seguridad y salud en el trabajo, goza de autonomía médica y libre de imposiciones de cualquier índole, respecto del empleador, así como de los trabajadores y de sus representantes.

Parágrafo 4. Las evaluaciones médicas ocupacionales son la base para la implementación de entornos de trabajo seguros; que tienen como objetivo proteger tanto al trabajador como a sus compañeros y a terceros de los riesgos derivados del estado de salud de una persona, que puedan impedir o dificultar sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares.

El libre desarrollo de la personalidad y el derecho a la intimidad son limitados cuando se afecta la seguridad y la vida tanto del trabajador como la de sus compañeros o la de terceros, primando el interés general sobre el particular.

El trabajador dependiente o independiente contratista, podrá aceptar o rechazar la realización de las evaluaciones médicas ocupacionales y pruebas complementarias, en caso de desistimiento por parte del trabajador, el médico evaluador deberá dejar constancia escrita y detallada en la historia clínica ocupacional sobre la negativa del trabajador, lo cual podrá implicar la imposibilidad de desempeñar o continuar en un cargo específico, especialmente cuando exista exposición a factores de riesgo que afecten la salud del aspirante a trabajar o ser contratado de cualquier forma o modalidad.

Artículo 9. Evaluación médica de pre-ingreso. Son aquellas que se realizan para determinar las condiciones de salud física, mental y social del trabajador antes de su contratación, en función de las condiciones de trabajo a las que estaría expuesto, acorde con los requerimientos de la tarea y perfil del cargo.

El objetivo es determinar la condición de salud del trabajador para desempeñar en forma eficiente las labores sin perjuicio de su salud o la de terceros, comparando las demandas del oficio para el cual se desea contratar con sus capacidades físicas y mentales; establecer la existencia de restricciones que ameriten alguna condición sujeta a modificación, e identificar condiciones de salud que, estando presentes en el trabajador, puedan agravarse en desarrollo del trabajo.

Parágrafo 1. El médico debe respetar la reserva de la historia clínica ocupacional y sólo remitirá al empleador el concepto médico, indicando las restricciones existentes y/o las

recomendaciones médico laborales o condiciones que se requiere adaptar para que el trabajador pueda desempeñar la labor, así como la temporalidad de las mismas y si se requiere seguimiento.

Parágrafo 2. La vigencia de las evaluaciones médicas ocupacionales de los contratistas será en los términos del artículo 2.2.4.2.2.18 del Decreto 1072 o la norma que adicione, modifique o sustituya.

Artículo 10. Evaluaciones médicas periódicas. Las evaluaciones médicas ocupacionales periódicas se clasifican en programadas y por cambio de ocupación, así:

A. Evaluaciones Médicas Periódicas Programadas

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

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

B. Evaluaciones Médicas por Cambios de Ocupación

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

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

Parágrafo. Los antecedentes que se registren en las evaluaciones médicas periódicas laborales deberán actualizarse a la fecha de la evaluación correspondiente y se revisarán comparativamente, cada vez que se realice este tipo de evaluación.

Artículo 11. Evaluaciones médicas ocupacionales de egreso. Son aquellas que se deben realizar al trabajador cuando se termina la relación laboral.

Su objetivo es valorar y registrar las condiciones de salud en las que el trabajador se retira de las tareas o funciones asignadas.

En atención a lo establecido en el numeral 7 del artículo 57 del código sustantivo del trabajo, el empleador o contratante deberá informar al trabajador sobre el proceso para la realización de la evaluación médica ocupacional de egreso, la cual deberá ser realizada dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores a la terminación de la relación laboral o contractual y deberá dejar constancia de la respectiva notificación.

Parágrafo 1. Si al realizar la evaluación médica ocupacional de egreso se encuentra una presunta enfermedad laboral o secuelas de eventos laborales no diagnosticados, ocurridos durante el tiempo en que la persona trabajó, el médico deberá registrar en el concepto médico la recomendación específica de iniciar atención y seguimiento por la entidad prestadora de salud

(EPS) correspondiente o a quien haga sus veces, así como entregar la orden remisión para favorecer el adecuado diagnóstico tratamiento y calificación de origen de la condición de salud.

Parágrafo 2. Los prestadores de servicios de medicina de seguridad y salud en el Trabajo o el médico evaluador, deberá remitir copia del concepto médico de egreso al empleador o contratante y también al trabajador.

Artículo 12. Evaluación médica por retorno laboral. La evaluación médica por retorno o reincorporación laboral deberá realizarse cuando el trabajador haya estado ausente por causas no médicas por un período igual o superior a noventa (90) días calendario, y deberá efectuarse antes de su retorno efectivo a la labor y tiene como objetivo determinar si las condiciones funcionales del trabajador al momento del reintegro son compatibles con las exigencias físicas, mentales y ambientales del cargo.

Artículo 13. Evaluación médica post incapacidad. Son los exámenes clínicos y paraclínicos que se le deben practicar a todo trabajador inmediatamente finaliza el periodo de incapacidad médica mayor o igual a treinta (30) días calendario o antes si la condición de salud del trabajador lo hace pertinente o necesario.

Artículo 14. Evaluación médica ocupacional de seguimiento o de control. La evaluación médica ocupacional de seguimiento o de control médico ocupacional, se aplicará en aquellos casos en los cuales se determine la necesidad de verificar la evolución de una condición de salud previamente identificada, valorar la efectividad de las medidas adoptadas, o reconsiderar las restricciones y recomendaciones emitidas, especialmente cuando estas hayan sido temporales.

Artículo 15. Periodicidad de las evaluaciones médicas ocupacionales. En el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, las empresas deberán definir la

periodicidad de las evaluaciones médicas ocupacionales, sin que supere en caso excepcional tres (3) años, este periodo deberá estar justificado técnicamente y de acuerdo con las características de la exposición a los factores de riesgo, conforme a la identificación de peligros, evaluación valoración y control de los riesgos, para la determinación de dicha periodicidad podrá contar con la asistencia técnica de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) a la cual se encuentra afiliada.

Parágrafo 1. Se deberá tener en cuenta la vigencia de los certificados de aptitud específicos, tales como certificado de aptitud para trabajo en alturas, certificado de aptitud para trabajo en los procesos de generación, transmisión, distribución y comercialización de la energía eléctrica, certificación médica exigida al personal que manipula alimentos, certificación de aptitud para trabajo en espacios confinados, certificación de aptitud psicofísica para el porte y tenencia de armas de fuego, certificación de aptitud para conducción, los cuales se rigen por legislación específica o la entidad que regule la materia.

Parágrafo 2. La vigencia de las evaluaciones médicas ocupacionales de los contratistas será conforme a lo establecido en el artículo 2.2.4.2.2.18 del Decreto 1072 o la norma que adicione, modifique o sustituya.

PROFESIOGRAMA

El profesiograma es una de las herramientas que acredita el proceso de mejoramiento en SG-SST dentro de una organización. Establece los exámenes médicos ocupacionales de preingreso, periódicos y de egreso de la empresa.

Ver Anexo K. Profesiograma

DIAGNÓSTICO DE CONDICIONES DE SALUD

El diagnóstico de condiciones de salud, tiene como finalidad generar estrategias de promoción, prevención y control en la salud del trabajador, secundario a la identificación de factores que coloquen en riesgo el desequilibrio físico y mental del mismo, en busca de su bienestar.

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

ENCUESTA DE CONDICIONES DE SALUD

Es una encuesta que se realiza anualmente a los trabajadores con el fin de identificar condiciones de salud, tales como: porcentaje de fumadores, porcentaje de hipertensos, entre otros. Proporcionan conocimiento sobre la situación epidemiológica, las tendencias de la salud, los hábitos de vida y la utilización de los servicios sanitarios desde el punto de vista del ciudadano.

Ver ANEXO L. ENCUESTA DE CONDICIONES DE SALUD.

ENCUESTA SOCIODEMOGRÁFICA

Esta herramienta permite analizar la información obtenida de la población y conocer su distribución por edad, género, áreas de trabajo, así como profundizar en otros temas como composición familiar, condiciones de vivienda y hábitos de vida.

Importancia: Esta encuesta ofrece una visión más profunda del comportamiento de tu público objetivo. La información recolectada permite realizar mejores estrategias, campañas publicitarias y el aumento de ingresos.

Ver ANEXO M. Encuesta sociodemográfica.

PLAN DE EMERGENCIAS

En Colombia el plan de emergencias se encuentra reglamentado bajo el **DECRETO 1072 DE 2015** en su **ART. 2.2.4.6.25 Prevención, preparación y respuesta ante emergencias** el cual define lo siguiente. El empleador o contratante debe implementar y mantener las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, con cobertura a todos los centros y turnos de trabajo y todos los trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluidos contratistas y subcontratistas, así como proveedores y visitantes.

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

Identificar sistemáticamente todas las amenazas que puedan afectar a la empresa;

Identificar los recursos disponibles, incluyendo las medidas de prevención y control existentes al interior de la empresa para prevención, preparación y respuesta ante

emergencias, así como las capacidades existentes en las redes institucionales y de ayuda mutua;

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

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

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

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

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

Implementar las acciones factibles, para reducir la vulnerabilidad de la empresa frente a estas amenazas que incluye entre otros, la definición de planos de instalaciones y rutas de evacuación;

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

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

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

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

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

PARÁGRAFO 1. De acuerdo con la magnitud de las amenazas y la evaluación de la vulnerabilidad tanto interna como en el entorno y la actividad económica de la empresa, el empleador o contratante puede articularse con las instituciones locales o regionales pertenecientes al Sistema Nacional de Gestión de Riesgos de Desastres en el marco de la Ley 1523 de 2012.

PARÁGRAFO 2. El diseño del plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias debe permitir su integración con otras iniciativas, como los planes de continuidad de negocio, cuando así proceda.

Los aspectos que debe tener un plan de emergencias en Colombia son los siguientes:

PLAN DE EVACUACIÓN

Es un documento que detalla los procedimientos que se deben de realizar al momento de ser declarada una emergencia, estos procedimientos van desde el cómo actuar en caso de una emergencia hasta los procedimientos que se realizan después de la misma.

PLAN DE CONTINGENCIA

Un plan de contingencia es un conjunto de procedimientos alternativos a la operatividad normal de cada Organización. Su finalidad es la de permitir el funcionamiento de esta, aun cuando alguna de sus funciones deje de hacerlo por culpa de algún incidente tanto interno como ajeno a la organización.

Todas las organizaciones deberían contar con un plan de contingencia actualizado, valiosa herramienta en general basada en un análisis de riesgo. Permitirá ejecutar un conjunto de normas, procedimientos y acciones básicas de respuesta que se debería tomar para afrontar de manera oportuna, adecuada y efectiva, ante la eventualidad de incidentes, accidentes y/o estados de emergencias que pudieran ocurrir tanto en las instalaciones como fuera de ella, por ejemplo, el secuestro de un funcionario.

PLAN DE CONTINUIDAD DEL NEGOCIO

Plan de continuidad de negocio: información documentada que guía a una organización para responder a una interrupción y reanudar, recuperar y restaurar la entrega de productos y servicios de acuerdo con sus objetivos de continuidad del negocio.

INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO

La legislación que reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo es la **RESOLUCION 1401 DE 2007** en su ART.3 DEFINICIONES

Investigación de accidente e incidente: Es un proceso sistemático de determinación y ordenación de causas, hechos, o situaciones que generaron o favorecieron la ocurrencia del accidente o incidente, que se realiza con el objeto de prevenir su repetición mediante el control de los riesgos que lo produjeron.

METODOLOGIA PARA LA INVESTIGACION DE A.T

ARBOL DE CAUSAS: Determina las causas originarias del accidente del trabajo que es necesario eliminar o controlar. Establece que un accidente no ocurre por un simple suceso, si no por la unión de múltiples causas.

Método de los 5 porques.

Diagrama de Ishikawa

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

ETAPA VERIFICAR DEL SG-SST

Es la etapa en la que se evalúan los resultados obtenidos tras la implementación de las acciones, para determinar si se han cumplido los objetivos planteados. Esto implica analizar los datos recopilados, comparar los resultados con los objetivos iniciales y evaluar la efectividad de las medidas tomadas.



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

En concordancia con el Art. 2.2.4.6.19 Decreto 1072 de 2015.

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

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

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; y

Personas que deben conocer el resultado.

INDICADORES DE ESTRUCTURA

Según lo establece **Art. 2.2.4.6.20** hasta el **Art. 2.2.4.6.22 del Decreto 1072 de 2015**: Para la definición y construcción de los indicadores que evalúan la estructura, el empleador debe considerar entre otros, los siguientes aspectos:

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

Los objetivos y metas de seguridad y salud en el trabajo;

El plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma;

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 recursos humanos, físicos y financieros y de otra índole requeridos para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo;

La definición del método para identificar los peligros, para evaluar y calificar los riesgos, en el que se incluye un instrumento para que los trabajadores reporten las condiciones de trabajo peligrosas;

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;

La existencia de un procedimiento para efectuar el diagnóstico de las condiciones de salud de los trabajadores para la definición de las prioridades de control e intervención;
La existencia de un plan para prevención y atención de emergencias en la organización;
y

Art 2.2.4.6.21. Indicadores que evalúan el proceso del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST. 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.

Art 2.2.4.6.22. Indicadores que evalúan el resultado del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST. Para la definición y construcción de los indicadores que evalúan el resultado, el empleador debe considerar entre otros:

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, incluida las acciones generadas en las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de las acciones generadas en las inspecciones de seguridad;

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; y

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

INDICADORES MINIMOS DE SST

Los indicadores mínimos de SST están reglamentados bajo la **RESOLUCION 0312 DE 2019, Artículo 30**. Indicadores Mínimos de Seguridad y Salud en el Trabajo. A partir del año 2019, las empresas anualmente llevarán un registro de los indicadores de SST, entre los cuales se determinará: frecuencia de accidentalidad, severidad de accidentalidad, proporción de accidentes de trabajo mortales, prevalencia de la enfermedad laboral, incidencia de la enfermedad laboral y ausentismo por causa médica. Ver ANEXO Ñ. Indicadores Mínimos de SST

AUDITORIA

El programa de auditoria se cumple según lo establecido por **el Art. 2.2.4.6.29. y 30 del Decreto 1072 de 2015.**

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

PARÁGRAFO. El programa de auditoría debe comprender entre otros, la definición de la idoneidad de la persona que sea auditora, el alcance de la auditoría, la periodicidad, la metodología y la presentación de informes, y debe tomarse en consideración resultados de auditorías previas. La selección del personal auditor no implicará necesariamente aumento en la planta de cargos existente. Los auditores no deben auditar su propio trabajo.

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

ARTÍCULO 2.2.4.6.30. Alcance de la auditoria de cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). El proceso de auditoría de que trata el presente capítulo, deberá abarcar entre otros lo siguiente:

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 gestión del cambio;

La consideración de la seguridad y salud en el trabajo en las nuevas adquisiciones;

El alcance y aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

(SG-SST) frente a los proveedores y contratistas;

La supervisión y medición de los resultados;

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

El desarrollo del proceso de auditoría; y

La evaluación por parte de la alta dirección.

REVISIÓN POR LA ALTA DIRECCIÓN

Según el **ARTÍCULO 2.2.4.6.31. del Decreto 1072 de 2015**. Revisión por la alta dirección. La alta dirección, independiente del tamaño de la empresa, debe adelantar una revisión del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), la cual

debe realizarse por lo menos una (1) vez al año, de conformidad con las modificaciones en los procesos, resultados de las auditorías y demás informes que permitan recopilar información sobre su funcionamiento.

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

La revisión de la alta dirección debe permitir:

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 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;

11 Servir de base para la adopción de decisiones que tengan por objeto mejorar la identificación de peligros y el control de los riesgos y en general mejorar la gestión en seguridad y salud en el trabajo de la empresa;

Determinar si promueve la participación de los trabajadores;

Evidenciar que se cumpla con la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales, el cumplimiento de los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales que le apliquen:

Establecer acciones que permitan la mejora continua en seguridad y salud en el

trabajo:

Establecer el cumplimiento de planes específicos, de las metas establecidas y de los objetivos propuestos;

Inspeccionar sistemáticamente los puestos de trabajo, las máquinas y equipos y en general, las instalaciones de la empresa;

Vigilar las condiciones en los ambientes de trabajo;

Vigilar las condiciones de salud de los trabajadores;

Mantener actualizada la identificación de peligros, la evaluación y valoración de los riesgos;

Identificar la notificación y la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales;

Identificar ausentismo laboral por causas asociadas con seguridad y salud en el trabajo;

Identificar pérdidas como daños a la propiedad, máquinas y equipos entre otros, relacionados con seguridad y salud en el trabajo;

Identificar deficiencias en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo;

Identificar la efectividad de los programas de rehabilitación de la salud de los trabajadores.

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

ETAPA ACTUAR

Consiste en: Realizar acciones preventivas, correctivas y de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.



PLANES DE ACCIÓN ACCIONES CORRECTIVAS

Las acciones correctivas se ejecutan en concordancia con el **Art. 2.2.4.6.2. del Decreto 1072 de 2015. Definiciones Numeral 1.** Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.

Ejemplo de acción correctiva: Si en el simulacro de evacuación se detectó que algunas salidas no estaban accesibles o eran confusas, hay que modificar el plan de evacuación, señalizando correctamente las rutas de salida y asegurando que todas estén libres de obstáculos.

ACCIONES DE MEJORA

Las acciones de mejora se ejecutan en concordancia con el **Art. 2.2.4.6.2. del Decreto 1072 de 2015. Definiciones Numeral 2.** 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.

Ejemplo de acción de mejora: Crear un programa de formación continua en primeros auxilios, evacuación, manejo de situaciones difíciles para todo el personal, con el fin de mantenerlos actualizados y más preparados ante emergencias.

ACCIONES PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS

Las acciones preventivas y correctivas se ejecutan en concordancia con el **Art. 2.2.4.6.33. del Decreto 1072 de 2015**. El empleador debe garantizar que se definan e implementen las acciones preventivas y correctivas necesarias, con base en los resultados de la supervisión y medición de la eficacia del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de las auditorías y de la revisión por la alta dirección.

Estas acciones entre otras, deben estar orientadas a:

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

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

PARÁGRAFO 1. Cuando se evidencie que las medidas de prevención y protección relativas a los peligros y riesgos en Seguridad y Salud en el Trabajo son inadecuadas o pueden dejar de ser eficaces, estas deberán someterse a una evaluación y jerarquización prioritaria y sin demora por parte del empleador o contratante, de acuerdo con lo establecido en el presente capítulo.

PARÁGRAFO 2. Todas las acciones preventivas y correctivas deben estar documentadas, ser difundidas a los niveles pertinentes, tener responsables y fechas de cumplimiento.

MEJORA CONTINUA

Según el **Art. 2.2.4.6.34. Decreto 1072 de 2015**: El empleador debe dar las directrices y otorgar los recursos necesarios para la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), con el objetivo de mejorar la eficacia de todas sus actividades y el cumplimiento de sus propósitos. Entre otras, debe considerar las siguientes fuentes para identificar oportunidades de mejora:

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

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

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

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

Los resultados de los programas de promoción y prevención; 6. El resultado de la supervisión realizado por la alta dirección; y

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

ACCIONES PREVENTIVAS

Las acciones de preventivas se ejecutan en concordancia con el **Art. 2.2.4.6.2. Definiciones Numeral 3, Decreto 1072 de 2015**: Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable.

Ejemplo de acción preventiva: Se debe revisar y mantener las salidas de emergencia y sistemas de alarma en perfecto estado para asegurar que funcionen adecuadamente en el momento de la evacuación.

CONCLUSIONES

La empresa **BORDADOS CIMA ASOCIADOS SAS** al momento no cuenta con la evaluación de estándares mínimos del SG-SST por parte de ninguna ARL, sin embargo, con este manual la alta dirección se puede informar mediante un proceso lógico y por etapas; y en concordancia con toda la normatividad vigente sobre los requisitos mínimos en términos de seguridad y salud en el trabajo que deben de implementar en su empresa.

La empresa **BORDADOS CIMA ASOCIADOS SAS** según lo anterior y conociendo que no ha realizado la evaluación de estándares mínimos, no cuenta con un responsable de SG-SST, el equipo de COPASST establecido no ha recibido capacitaciones por lo tanto no hay prácticas de higiene y seguridad laboral. No existe al momento un equipo COCOLAB y la Brigada de emergencias cuenta con 2 a 6 personas capacitadas, pero no re entrenadas.

Todos los trabajadores de la empresa **BORDADOS CIMA ASOCIADOS SAS** se encuentran afiliados a una administradora de riesgos laborales.

Riesgos prioritarios identificados:

1. Peligro MECANICO, en la tarea de MANEJO DE MAQUINA BORDADORA
2. Peligro BIOMECANICO, en la tarea de DISEÑO (Posturas sedente prolongada)
3. Peligro BIOMECANICO, en la tarea de SECRETARIA GENERAL (Posturas sedente prolongada y movimientos repetitivos)
4. Peligro QUIMICO, en la tarea de PULIDO

Los programas de prevención de riesgos que se recomiendan para cada uno de los peligros identificados son los siguientes:

1. Peligro MECANICO: Programa de prevención del Riesgo Mecánico
(Capacitaciones, controles de ingeniería etc.)
2. Peligro ERGONOMICO: Programa de prevención de HIGIENE POSTURAL.
3. Peligro QUIMICO: Programa de prevención del Riesgo Químico (Capacitaciones, controles de ingeniería etc.)

BIBLIOGRAFIA

Para el presente trabajo de grado se usó como referencia lo decretado, establecido, definido, mediante **NTC, GTC, resoluciones, decretos y leyes** consultadas:

El **Decreto 1072 de 2015** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

La **Resolución 0312 de 2019**, Por la cual se establecen los estándares mínimos de seguridad y salud en el trabajo.

La **GTC 45**, la cual en Colombia es la guía para la identificación de peligros y valoración de riesgos.

El **Decreto 768/2022**, el cual establece el Código de actividad económica.

Decreto 614 de 1984, Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país.

RESOLUCION 1401 DE 2007, Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.

LEY 1562 DE 2012, Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.

LEY 1523 DE 2012, Por la cual se adopta la política nacional de gestión del riesgo de desastres y se establece el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres y se dictan otras disposiciones.

WEBGRAFIA

<https://safetya.co/> <https://safetya.co/normatividad/resolucion-0312-de-2019/>

<https://tehecuadorindustrial.com/producto/dosimetro-de-ruido-sonus-2-plus/>

<https://www.mercadolibre.com.co/medidor-de-sonido-et958-monitor-digital-demedicionde-ruido/p/MCO2001110810>

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72173>

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=47141>

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=48365>

<https://syiconsultores.wordpress.com/wp-content/uploads/2018/09/ntc-4114realizacion-de-inspecciones-planeadas.pdf>


<https://repository.umng.edu.co/server/api/core/bitstreams/f5115fb0-26f7-42d4b5e5dab93d285554/content> <https://www.checkpluspresence.com/blog/plan-de-motivacionlaboral-ejemplos-y-pasos/> <https://www.arlsura.com/files/2018/Sistema-SGA-ARL.pdf>

<https://safetya.co/normatividad/resolucion-773-de-2021/>

<https://www.esu.com.co/wpcontent/uploads/2021/09/NTC-1461-HIGIENE-Y-SEGURIDAD-COLORES-Y-SENALES-DE-SEGURIDAD1.pdf>

ANEXOS

A. POLITICA DE SST

	ANEXO A. POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Fecha: 26/02/2025 Versión: 1 Código: POLSST-2025
---	--	--

POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

BORDADOS CIMA. Está dedicado al diseño y bordado de prendas textiles. Nuestra empresa está comprometida en proporcionar el mejoramiento de las condiciones de la salud y seguridad en el trabajo de los colaboradores, ser una empresa certificada por su calidad mediante un desarrollo de la región y modelo a seguir, pensando en el bienestar de los trabajadores, contratistas, proveedores y población que sea usuaria de los productos de la empresa, estamos no solo comprometidos con la excelencia del diseño y bordados de prendas textiles sino también con la creación de un entorno laboral seguro, saludable y sostenible.

La política está orientada a un desarrollo y mejoramiento del sistema de seguridad y salud en el trabajo basado en los siguientes principios:

- La empresa destinará los recursos humanos, físicos y tecnológicos a la identificación, valoración y control de los peligros y riesgos laborales.
- Realizar medidas de intervención, prevención y control.
- Capacitar a los trabajadores para su desarrollo profesional, adaptándose al mercado laboral y enfocándose en el autocuidado que ayudará a minimizar posibles accidentes y enfermedades laborales.
- Cumplir con la normativa vigente aplicable en la empresa.
- Prevenir y controlar las condiciones relacionadas con la salud y seguridad, con el fin de mitigar la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Mantenimiento y mejoramiento continuo de altos estándares de seguridad y salud en el trabajo.


Esta política de seguridad y salud en el trabajo refleja nuestro compromiso con el bienestar de todas las personas que forman parte de **BORDADOS CIMA**. Se implementará de forma efectiva a través de la participación activa de los trabajadores y la constante mejora de los procesos de la seguridad y salud en el trabajo.

Para constancia de lo anterior se firma a los ___ días del mes ___ del presente año 2025 en la ciudad de Cali.

Ciro M. Corredor.
Representante legal.

Elaboró: Valeria Chasqui Muchicón	Revisó:	Aprobó:
--------------------------------------	---------	---------

B. OBJETIVOS Y METAS DEL SGSST

	ANEXO B. OBJETIVOS Y METAS DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Fecha: 26/02/2025 Versión: 1 Código: OBJ-2025
---	--	---

Los objetivos y metas de la empresa **BORDADOS CIMA (CORREDOR ASOCIADOS SAS)** son las siguientes:

No.	OBJETIVOS DE SST	METAS DE SST
1.	Prevenir los accidentes de trabajo.	Cero (0) casos AT para el 2025.
2.	Implementar las pausas activas para evitar lesiones al trabajador.	Reducir porcentualmente el número de enfermedades osteomusculares.
3.	Controlar la exposición al ruido y la exposición a vibraciones.	Reducir porcentualmente el número de enfermedades laborales generadas por la exposición al ruido relacionadas.
4.	Prevenir riesgos de incendios y explosiones.	Generar controles a los peligros asociados con los equipos propios de la instalación mediante un programa de inspecciones planeadas.
5.	Implementar el programa de observación del comportamiento.	Cero (0) Comportamientos negativos (inseguros) en el trimestre.


C. PRESUPUESTO DEL SGSST.

PRESUPUESTO DEL SG-SST

Fecha: 26/02/2025
 Código: FINANZAS2025
 Versión: 1

PROGRAMA	RECURSO	PROVEEDOR	CANTIDAD	VR. UNITARIO	VR. TOTAL	FECHA DE EJECUCIÓN	OBSERVACIONES
MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO	Ex Md Ocupacionales periódicos.	PREVENIR	26	\$ 44.000	\$ 1.144.000		
	Batería de instrumentos para la valoración del riesgo psicosocial.	OneSoluciones	26	\$ 29.998	\$ 779.948		
SEGURIDAD INDUSTRIAL	Trabajador con Curso de alturas.	Contratista	0	\$ -	\$ 0		
	Dotación brigada de emergencias.	BOMBEROS CALI	5	\$ 279.673	\$ 1.398.365		
	Recarga de extintor de agua de 2,5 galones.	BOMBEROS CALI	3	\$ 22.500	\$ 67.500		
	Recarga de extintor CO2 de 5 Libras.	BOMBEROS CALI	1	\$ 36.000	\$ 36.000		
	Recarga de extintor CO2 de 10 Libras.	BOMBEROS CALI	2	\$ 38.000	\$ 76.000		
	Recarga de extintor ABC de 10 Libras.	BOMBEROS CALI	4	\$ 27.500	\$ 110.000		
	Dotación EPP: Guantes de nitrilo .	HOMECENTER	100	\$ 33.909	\$ 3.390.900		
	Dotación EPP: Gafas de seguridad.	HOMECENTER	100	\$ 4.996	\$ 499.600		
	Dotación EPP: Protección respiratoria (tapabocas).	HOMECENTER	100	\$ 998	\$ 99.800		
HIGIENE INDUSTRIAL	Control de plagas.	FUMIGAS	1	\$ 177.000	\$ 177.000		
ADMINISTRATIVO	Papelería Y Cafetería.	HOMECENTER	6	\$ 66.330	\$ 397.980		
VALOR TOTAL					\$ 8.177.093		
Elaboró: Valeria Chasqui		Revisó:		Aprobó:			

D. PLAN DE CAPACITACION Y ENTRENAMIENTO EN SST


		Plan de Capacitación en SST										Fecha de emisión: Versión: 01 Código: PC2025										
Objetivo: formar a todos los trabajadores en prevención de riesgos. Meta: 100% de los trabajadores. Recursos: humano (facilitador), tecnológico (computador, video beam, internet) y financiero (presupuesto para las capacitaciones)																						
Contenido de la capacitación		Cronograma Capacitación										Instructor	Nombre Instructor	No. Horas	Indicador Cobertura			Indicador Eficacia				
Tema	A quien va dirigida la capacitación	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	Competencia del entrenador (interna o externa)	Quién realizó la Capacitación y/o Entrenamiento (Interna o Externa)	Horas de duración de la capacitación	No. de arriente	No. total de trabajadores invitados	% Cobertura	No. Trabajadores evaluados	No. de evaluaciones aprobadas	% de evaluaciones aprobadas
RE-INDUCCIÓN SST ANUAL.	TODO EL PERSONAL																					
INDUCCIÓN SST DE PERSONAL NUEVO.	PERSONAL NUEVO																					
INSPECCIONES PLANEADAS.	COFASST																					
INVESTIGACION DE ACCIDENTES.	COFASST																					
FUNCIONES DEL COFASST	COFASST																					
IDENTIFICACION DE PELIGROS	COFASST																					
ACOSO LABORAL	COOOLAB																					
FUNCIONES DEL COOOLAB	COOOLAB																					
RESOLUCION DE CONFLICTOS	COOOLAB																					
RESPONSABILIDAD CIVIL Y PENAL EN RIESGOS LABORALES	GERENCIA																					
CONTROL DE INCENDIOS A.P.H	BRIGADA																					
EVALUACION DE ACCESOS Y SALIDAS DE EMERGENCIA	BRIGADA																					
control de incendiar y emergencias baricos	CONTRATISTAS																					
USO DE EPP	PERSONAL OPERATIVO																					
MANEJO SEGURO DE MAQUINAS	PERSONAL OPERATIVO																					
CONTROL DE INCENDIOS Y EMERGENCIAS	PERSONAL OPERATIVO																					
ERGONOMIA EN OFICINAS	PERSONAL ADMINISTRATIVO																					
PROGRAMA DE TECNOVIGILANCIA	PERSONAL ADMINISTRATIVO																					
CONTROL DE INCENDIOS Y EMERGENCIAS	PERSONAL ADMINISTRATIVO																					

Elaboró: Valeria Chasqui


Revisó:

Aprobó:

E. PLAN DE TRABAJO ANUAL

	PLAN DE TRABAJO ANUAL DEL SG-SST	Fecha de emisión: Versión: 01 Código: PTA2025																		
NOMBRE, NÚMERO DE RESOLUCIÓN DE LICENCIA DE SALUD OCUPACIONAL, Y NÚMERO DEL CERTIFICADO DEL CURSO DE 50, o 20 HORAS DE CAPACITACIÓN VIRTUAL, DEL RESPONSABLE SG-SST																				
Objetivo: Guía relacionada con los planes de mejoramiento, con el fin que se efectúen las acciones correctivas tendientes a la superación de las situaciones irregulares detectadas conforme a los requisitos del decreto 1072/2015 y resolución 0312 de 2019 actividades desarrolladas en BORDADOS CIMA CORREDORES ASOCIADOS SAS																				
2. ALCANCE																				
Aplica para todos los trabajadores, contratistas, desde la documentación requerida hasta la implementación del SG-SST.																				
3. METAS																				
Cumplir el 90% y el 100% de las actividades a desarrollar																				
PLAZO DETERMINADO PARA SU CUMPLIMIENTO																				
ENERO - DICIEMBRE DEL 2025																				
FECHA PLANEADA DEL CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE MEJORAMIENTO:																				
ETAPA	Numeral del estándar	ACTIVIDAD A DESARROLLAR	P*	E*	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	% Cumplimiento o actividades	RESPONSABLE (s)	EVIDENCIAS	OBSERVACIONES
					Cuando se cumple se marca con 1, en P si es (Planeado) o con 1 si es (Ejecutado)															
PLANEAR	1.1.2	Definir responsabilidades en el SG-SST	P*														0%	Empleado		
			E*																	
	1.1.6	Conformación del copasst/vigía	P*														0%	Responsable del SG-SST		
			E*																	
	1.1.7	Capacitación del copasst/vigía	P*														0%	Empleado		
			E*																	
	1.1.8	Conformación comité de Convivencia	P*														0%	Responsable del SG-SST		
			E*																	
HACER			P*																	
	3.2.2	Investigación de accidentes, incidentes y enfermedad laboral	P*														0%	Responsable del SG-SST		
			E*																	
	3.2.3	Registro y análisis estadístico de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral.	P*														0%	Responsable del SG-SST		
			E*																	
	4.1.1	Metodología para la identificación, evaluación y valoración de riesgos	P*														0%	Responsable del SG-SST y Empleado		
			E*																	
	4.1.2	Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	P*														0%	Responsable del SG-SST		
		E*																		
	4.2.4	Inspección con el copasst o vigía	P*														0%	Responsable del SG-SST, el Copasst y la Vigía de área		
			E*																	

MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES EN SST

		MATRIZ LEGAL DEL SG-SST				Código: 001 Fecha de actualización: 28/02/2025 Versión: 001		
Elaboró:		Valeria Chasqui Muchicón						
Fecha de verificación de cumplimiento legal:								
Fuente:		www.mintrabajo.gov.co , www.minsalud.gov.co , www.minambiente.gov.co , entre otros						
Nº	Legislación	Artículo	Nombre del Requisito	Cumplimiento		Plan de acción	Responsable	Fecha de ejecución
				SI	NO			
1	CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO	1,2,3,10,11,2 3,27,29,30,37 ,38,39,41,56, 58.	Reglamento Interno de Trabajo				GESTION HUMANA/ SST	
2	LEY 9 DE 1979	2,3,10,14,38, 69,80,81,84,9 0,91,92,96,10 5,122,142,19 6,201,202,49 6	Medidas Sanitarias. Norma para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones.				gestión humana/sst /ARL	
3	RESOLUCIÓN 2400 DEL 22 DE MAYO DE 1979	1,4,7,11,13,1 7,19,23,24,25 ,32,34,36,38, 39,41,42,66,7 9,84,85,87,88 ,89,90,91,92, 93	Por la cual se establecen las normas sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.					
4	RESOLUCION 8321 DE 1983	41,42,43,44,4 5,46,47,48,49 ,50,51,52,53, 54,55	Por el cual se determinan las bases para la administración y funcionamiento de la Salud Ocupacional en el país.					
5	RESOLUCIÓN 2013 DEL 6 DE JUNIO DE 1986	11	Elección, funciones y actividades del comité de medicina, higiene y seguridad industrial, hoy comité paritario de Salud ocupacional.					
6	RESOLUCIÓN 001792 DE 1990	TODA	Adoptar como valores límites permisibles para exposición ocupacional al ruido					
7	RESOLUCIÓN 8398 DEL 20 DE DICIEMBRE DE 1991	TODA	Se consagra los procedimientos en salud ocupacional (Exámenes de ingreso).					
8	DECRETO 1530 DE 1996	1,2,4,5,6,7,8.	Por el cual se reglamenta parcialmente la ley 100 de 1993 y el Decreto 1295 de 1994					

MATRIZ LEGAL DEL SG-SST

Código: 001
 Fecha de actualización: 28/02/2025
 Versión: 001

Elaboró:								
Fecha de verificación de cumplimiento legal:								
Fuente:		www.mintrabajo.gov.co, www.minsalud.gov.co, www.minambiente.gov.co, entre otros						
N o.	Legislación	Artículo	Nombre del Requisito	Cumplimiento		Plan de acción	Responsable	Fecha de ejecución
				SI	NO			
9	RESOLUCION 1056 DE 2005	TODA	Se adoptan los formatos de informe de Accidente de trabajo y enfermedad profesional y otras disposiciones					
10	RESOLUCION 2844 DE 2007	1,2 y 3	La presente resolución tiene por objeto adoptar las guías de atención integral de salud ocupacional					
11	RESOLUCION 1401 DE 2007	TODA	Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.					
12	RESOLUCION 2348 DE 2007	TODA	Se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.					
13	LEY 1562 de 2012	2,5,11,14	Por el cual modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan <u>otras disposiciones</u> en materia de salud ocupacional.					
14	RESOLUCION 652 DE 2012	1	Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.					



MATRIZ LEGAL DEL SG-SST

Código: 001
 Fecha de actualización: 28/02/2025
 Versión: 001

Elaboró:

Fecha de verificación de cumplimiento legal:

Fuente:

www.mintrabajo.gov.co, www.minsalud.gov.co, www.minambiente.gov.co, entre otros

N o	Legislación	Artículo	Nombre del Requisito	Cumplimiento		Plan de acción	Responsable	Fecha de ejecución
				SI	NO			
15	DECRETO 1443 DE 2014	TODA	Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).					
16	DECRETO 1072 DE 2015	TODO EL CAPITULO 6	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo					
17	RESOLUCION 2648 DE 2008	3,4,5,6,7,8	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.					
18	LEY 1010 DE 2006	2,4,7,9,10	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo					



MATRIZ LEGAL DEL SG-SST

Código: 001
 Fecha de actualización: 28/02/2025
 Versión: 001

Elaboró:								
Fecha de verificación de cumplimiento legal:								
Fuente:		www.mintrabajo.gov.co, www.minsalud.gov.co, www.minambiente.gov.co, entre otros						
N o.	Legislación	Artículo	Nombre del Requisito	Cumplimiento		Plan de acción	Responsable	Fecha de ejecución
				SI	NO			
19	RESOLUCIÓN 652 DE 2012	1 <u>Y</u> 6	Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.					
20	RESOLUCIÓN 0312 de 2019	CAP 2 ART 9	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de <u>Gestión de</u> la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST					
21	RESOLUCIÓN 2148 DE 2019	1 <u>Y</u> 2	Por la cual se modifica la Resolución 688 de 2016 sobre uso racional de bolsas plásticas y se adoptan otras disposiciones.					
22	RESOLUCIÓN 666 DE 2020	1 <u>Y</u> 2	Protocolo general de bioseguridad COVID19					
23	RESOLUCIÓN 223 DE 2021	1 <u>Y</u> 2	Por la cual se modifica la Resolución 666 de 2020 en el sentido de sustituir su anexo técnico.					
TOTAL								



MATRIZ LEGAL DEL SG-SST

Código: 001
 Fecha de actualización: 28/02/2025
 Versión: 001






Elaboró:									
Fecha de verificación de cumplimiento legal:									
Fuente:		www.mintrabajo.gov.co, www.minsalud.gov.co, www.minambiente.gov.co, entre otros							
N o	Legislación	Artículo	Nombre del Requisito		Cumplimiento		Plan de acción	Responsable	Fecha de ejecución
					SI	NO			
Aspecto		Número de requisitos legales identificados		Número de requisitos legales con evidencia de cumplimiento	% Cumplimiento	Observaciones			
Legislación en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)									

CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	CAMBIOS

Elaboró: Valeria Chasqui	Revisó:	Aprobó:

G. IDENTIFICACION DE PELIGROS

		IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS						Código: 001 Fecha: 21/04/2025 Versión: 000					
No.	PROCESO	ZONA / LUGAR	ACTIVIDAD	TAREA	REQUISITOS GENERALES			MEDIDAS DE INTERVENCIÓN					
					REGISTRO FOTOGRÁFICO	CLASIFICACIÓN DEL PELIGRO	DESCRIPCIÓN DEL PELIGRO	EFFECTOS POSIBLES A LA SALUD	Eliminación	Sustitución	Controles de Ingeniería	Controles Administrativos, Señalización y advertencia	Elementos de Protección
2	Embotonado	Aseo de Borsado	Borsar	Embotonar la maquina prima a la maquina borsadora.		Mecanica	Maquina borsadora	Cortar, amputaciones, perdida de miembros superiores			Mantenimiento preventivo y correctivo de maquina	Capacitacion para correcta de maquinaria, Inspecciones planeadas, capacitacion en el manual de funcionamiento y procedimientos	Uso de guantes protectores, Ura de Manoqafar, Ura de topabascar.
4	Administrativo	Oficina General	Secretaria General	Digitar		Biomecanica	Postura de dedo prolongada de movimientos repetitivos	Sindroma de tunel del carpo, lumbago, cervicalgia, escoliosis.			Diseño ergonomico del puesto de trabajo	Reduccion de la exposicion a posturas prolongadas, Programa de pausas activas	
5	Operativo	Laser y Pulido	Pulido	Pulir las perlas para despacho		Mecanica	Maquina laser, Cartadarar.	Cortar, amputaciones, perdida de miembros superiores			Mantenimiento preventivo y correctivo de maquina	Capacitacion para correcta de maquinaria, Inspecciones planeadas, capacitacion en el manual de funcionamiento y procedimientos	Ura de guantes protectores, Ura de Manoqafar, Ura de topabascar.
6	Operativo	Limpieza de areas y partes de la empresa	Aseo y limpieza	Aseo y limpieza de Borsados cima		Quimica	Area de dispersion de residuos, Inhalacion de polvo, material particulado, fibra.	Arma, Nocuumecanizar ocacion de par otras palvar Inorganizar na especificar.				Capacitacion para correcta de las elementos de proteccion personal.	Ura de guantes protectores, Ura de Manoqafar, Ura de topabascar.
Elaboró: Valeria Chaqui - Alejandra Daminoz						Revisó:			Aprobó:				

H. TABLA DE DISPOSICION DE RESIDUOS E IMÀGEN CON CÒDIGO DE COLORES







	ANEXO H. DISPOSICIÓN DE RESIDUOS	Código: 000 Fecha: 01/04/2025 Versión: 001
---	---	--

CÓDIGO DE COLORES PARA LA SEPARACIÓN DE RESIDUOS A NIVEL NACIONAL RESOLUCIÓN 2184 DE 2019		
No	TIPO DE RESIDUO	COLOR
1	Orgánico (Cáscaras de frutas o verduras)	Verde
2	Residuos sólidos aprovechables (Papel limpio, cartón, plásticos)	Blanco
3	Residuos sólidos no aprovechables.	Negro




Elaboró: Valeria Chasqui - <small>www.bordadoscima.com</small>	Revisó:	Aprobó:
---	---------	---------

J. MATRIZ DE EPP


		MATRIZ DE ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL				CODIGO: 000 Revisión: 000 Versión: 002
EPP						
	Gafas de seguridad	Botas Dieléctricas	Mascarila para material particulado	Guante de proteccion	Protección auditiva tipo copa	
MARCA	Steelpro	Kondor	Zubiola	Kimberly Clark	Steelpro	
MODELO/ REF	Lente persona / 351251160342	700509	11909125	G40	CM501	
PROVEEDOR	FERRICENTRO	MUNDO INDUSTRIAL	Zubiola	MUNDO INDUSTRIAL	SOLMAC	
PRECIO	7.950	65.000	44.740	8.850	37.701	
CARGO(S)	Operativo	Operativo y Admisitrativo	Operativo y Admisitrativo	Operativo	Operativo y Admisitrativo	
NORMA	ANSI Z87.1	DIN 53516	NIOSH	EN420/EN388	ISO 4869 ANSI S 319-1974 ANSI S 12.6-2008	
DESCRIPCION	Monolente, claro antirayadura, filtro UV	Bota de seguridad, dielectrica, suela antideslizante	Mascarilla para material particulado	Guantes de proteccion Industrial de uso general	Protector auditivo tipo copa para casco	
TAREAS	Para usar en las siguientes tareas: Cortado, Pulido y Despacho	Uso obligatorio	Para usar en las siguientes tareas: Cortado, Pulido y Despacho	Uso obligatorio	Para usar en las siguientes tareas: Bordado	
CONTROL DE CAMBIOS						
VERSIÓN	CAMBIOS					
Elaborò: Valeria Chasqui Muchicon Revisò:						

J. PROFESIOGRAMA


	ANEXO K. PROFESIOGRAMA										CODIGO: 000 FECHA: 21/042025 VERSION: 001		
PROCESOS	CARGOS	FACTORES DE RIESGO	CONSULTA MEDICA OCUPACIONAL DE PREINGRESO				CONSULTA MEDICA OCUPACIONAL PERIODICA			CONSULTA MEDICA OCUPACIONAL DE RETIRO			
			TOXICOLOGIA/CO PROANLISIS	EXAMEN MEDICO OCUPACIONAL CON ENFASIS EN OSTEOMUSCULAR	AUDIOMETRIA	VISIOMETRIA	TOXICOLOGIA	VISIOMETRIA	EXAMEN FISICO GENERAL	TOXICOLOGIA/CO PROANLISIS	EXAMEN MEDICO OCUPACIONAL CON ENFASIS EN OSTEOMUSCULAR	AUDIOMETRIA	VISIOMETRIA
ADMINISTRATIVO	GERENTE GENERAL Y COMERCIAL, SECRETARIA GENERAL, DISEÑADOR GRAFICO.	Psicosocial, Ergonomico, Fisico.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
OPERATIVO	JEFES, SUPERVISORES, AUXILIARES Y OPERARIOS	Fisico, Mecanico, ergonomico.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
FRECUENCIA: CUANDO EL EMPLEADO SE RETIRE.						FRECUENCIA: Anual, bienal o trienal, según el Médico Ocupacional.			FRECUENCIA: CUANDO EL EMPLEADO SE RETIRE.				
ELABORÓ: MÉDICO OCUPACIONAL, LICENCIA No. _____ Firma y Sello													

K. DIAGNOSTICO DE CONDICIONES DE SALUD

	ANEXO M. ENCUESTA DE CONDICIONES DE SALUD	Codigo: 000 Fecha: 21/04/2025 Version: 000	
OBJETIVO: CONOCER LAS CONDICIONES DE SALUD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA BORDADOS CIMA CORREDORES ASOCIADOS Y SU ENTORNO CON EL FIN DE ACTUAR DE MANERA PREVENTIVA, ESTABLECIENDO MEDIDAS PARA CADA COLABORADOR MEJORANDO ASI SU ENTORNO LABORAL Y AREA DE TRABAJO. DE ACUERDO CON LO ANTERIOR SE AGRADECE DILIGENCIAR EL PRESENTE CUESTIONARIO:			
1. DATOS GENERALES DEL COLABORADOR INTERNO			
NOMBRES:		APELLIDOS:	
CEDULA:		GENERO:	F <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/>
EDAD:		MUNICIPIO DE RESIDENCIA:	
DIRECCION DE RESIDENCIA:			
TELEFONO:		CORREO:	
NOMBRE Y TELEFONO EN CASO DE EMERGENCIAS:			
2. DATOS LABORALES			
AREA/DEPENDENCIA A LA QUE PERTENECE:			
MODALIDA DE VINCULACION: MARQUE CON UNA X LA OPCION QUE CORRESPONDA:			
VINCULACION DIRECTA/FUO	<input type="checkbox"/>	CONTRATO PRESTACION DE SERVICIOS/OBRA LABOR	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	CONTRATISTA/AGENCIA	<input type="checkbox"/>
NOTA: CONTRATISTA/AGENCIA SE REFIERE A TODO EL PERSONA QUE NO CUETEN CON UN CONTRATO DIRECTAMENTE CON BORDADOS CIMA CORREDORES ASOCIADOS.			
SI ES CONTRATO PRESTACION DE SERVICIOS/OBRA LABOR INDIQUE EL NUMERO Y FECHA DE SU CONTRATO:	NO. <input type="checkbox"/>	FECHA <input type="text"/>	SI ES FUNCIONRIO INDIQUE SU CARGO: <input type="text"/>
SI ES CONTRATISTA INDIQUE EL NUMERO Y FECHA DE SU CONTRATO:	NO. <input type="checkbox"/>	FECHA <input type="text"/>	INDIQUE SI SU EMPLEADOR CUENTA CON SU PROPIO PROTOCOLO DE BIOSEGURIDAD: <input type="checkbox"/>
SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>			
RELACIONE DE MANERA RESUMIDA SU ROL, LABORES Y OBLIGACIONES QUE CUMPLE EN BORDADOS CIMA CORREDORES ASOCIADOS CONFORME A SU OBJETO CONTRACTUAL Y OBLIGACIONES:			

3. CONDICIONES DE SALUD		SI	NO
1. ¿TIENE DIAGNOSTICADA ALGUNA DE LAS SIGUIENTES ENFERMEDADES O CONDICIONES?			
ENFERMEDADES CARDIOVASCULARES			
HIPERTENSION ARTERIAL			
ENFERMEDAD RENAL			
ACCIDENTE CARDIO VASCULAR			
CANCER			
DIABETES			
ENFERMEDADES PULMONARES			
ENFERMEDADES AUTOIMUNES			
NINGUNA			
		ANEXO L. ENCUESTA DE CONDICIONES DE SALUD	
		Codigo: 000 Fecha: 21/04/2025 Version: 000	
4. CONDICIONES DE ENTORNO		SI	NO
1. ¿LAS PERSONAS CON LAS QUE CONVIVE SUFRE DE LAS ANTERIORES ENFERMEDADES MENCIONADAS?			
2. ¿ACTUALMENTE SE ENCUENTRA EN EMBARAZO?			
3. ¿HA TENIDO CONTACTO CON ALGUIEN POSITIVO PARA COVID-19?			
4. ¿USTED O LAS PERSONAS CON LAS QUE CONVIVE SE HAN APLICADO LA PRUEBA DE COVID?			
5. ¿CONVIVE CON PERSONAS QUE TRABAJEN EN INSTITUCIONES DE SALUD?			
6. SI LA RESPUESTA A LA ANTERIOR PREGUNTA ES AFIRMATIVA ESPECIFIQUE EL LUGAR DONDE LABORA Y SI LAS FUNCIONES QUE DESEMPEÑA SON DE CARÁCTER ADMINISTRATIVO O OPERATIVO:			
7. ¿CUALES DE LAS SIGUIENTES MODALIDADES DE TRANSPORTE USAS PARA IR A TU LUGAR DE TRABAJO?			
SERVICIO PUBLICO	<input type="checkbox"/>	CAMINANDO	<input type="checkbox"/>
BICICLETA		OTROS/¿Cuál?	
VEHICULO PARTICULAR	<input type="checkbox"/>		
YO		IDENTIFICADO(A) CON CEDULA DE CIUDADANA	
DE _____, AUTORIZO A BORDADOS CIMA CORREDORES ASOCIADOS DE MANERA LIBRE Y VOLUNTARIA RECOPILAR, UTILIZAR, TRANSMITIR, CONSULTAR, PROCESAR Y EN GENERAL DAR TRATAMIENTO A LA INFORMACION PERSONAL QUE HA DISPUESTO USTED A LA EMPRESA EN CONFORMIDAD CON LA LEY 1581 DE 2012 LA CUAL RIGE LA PROTECCION DE DATOS EN COLOMBIA Y SU DECRETO REGLAMENTARIO NO. 1377 DE 2013, LA CUAL QUEDARA CONTENIDA EN LA BASE DE DATOS Y ARCHIVO DE PROPEIDAD DE LA EMPRESA.			
NUMBRE: _____		FIRMA: _____	
CEDULA: _____			
ELABORO: VALERIA CHASQUI -		REVISO:	
		APROBO:	

L. DIAGNOSTICO DE CONDICIONES SOCIODEMOGRAFICAS

		ANEXO M. PERFIL SOCIO DEMOGRAFICO			Codigo: 000	
					Fecha: 21/04/2025	
					Version: 001	
OBJETIVO: CONOCER A LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA BORDADOS CIMA CORREDORES ASOCIADOS, CONOCER SU ENTORNO Y CULTURA CON EL FIN DE ACTUAR DE MANERA PREVENTIVA, ADECUANDO MEDIDAS PARA CADA COLABORADOR MEJORANDO ASI SU ENTORNO DE TRABAJO. DE ACUERDO CON LO ANTERIOR SE AGRADECE DILIGENCIAR EL PRESENTE CUESTIONARIO:						
1. DATOS GENERALES DEL COLABORADOR INTERNO						
NOMBRES:			APELLIDOS:			
CEDULA:			GENERO:		F	M
EDAD:			MUNICIPIO DE RESIDENCIA:			
DIRECCION DE RESIDENCIA:						
ESTADO CIVIL		SOLTERO	CASADO	DIVORCIADO	VIUDO	OTRO
TELEFONO:			CORREO:			
NOMBRE Y TELEFONO EN CASO DE EMERGENCIAS:						
2. DATOS LABORALES						
AREA/DEPENDENCIA A LA QUE PERTENECE:						
MODALIDA DE VINCULACION: MARQUE CON UNA X LA OPCION QUE CORRESPONDA:						
VINCULACION DIRECTA/FIJO		CONTRATO PRESTACION DE SERVICIOS/OBRA LABOR		CONTRATISTA/AGENCIA		
NOTA: CONTRATISTA/AGENCIA SE REFIERE A TODO EL PERSONA QUE NO CUETEN CON UN CONTRATO DIRECTAMENTE CON BORDADOS CIMA CORREDORES ASOCIADOS.						
SI ES CONTRATO PRESTACION DE SERVICIOS/OBRA LABOR INDIQUE EL NUMERO Y FECHA DE SU CONTRATO:		NO.	FECHA	SI ES FUNCIONARIO INDIQUE SU CARGO:		
SI ES CONTRATISTA INDIQUE EL NUMERO Y FECHA DE SU CONTRATO:		NO.	FECHA	CUANTO TIEMPO LLEVA LABORANDO EN LA EMPRESA:		
RELACIONE DE MANERA RESUMIDA SU ROL, LABORES Y OBLIGACIONES QUE CUMPLE EN BORDADOS CIMA CORREDORES ASOCIADOS CONFORME A SU OBJETO CONTRACTUAL Y OBLIGACIONES:						
¿CUAL ES SU PROMEDIO DE INGRESOS (SMLV)						
¿LAS LABORES PUEDEN SER EJECUTADAS EN EL HOGAR? SI NO PORQUE?						
3. DATOS PERSONALES						
1. NIVEL DE ESCOLARIDAD:			2. TIPO DE VIVIENDA:			3. ¿RECIENTEMENTE LE HAN DIAGNOSTICADO ALGUNA ENFERMEDAD? SI: NO: ¿CUAL? _____
a) PRIMARIA COMPLETA	d) BACHILLER INCOMPLETO	g) PROFESIONAL	a) PROPIA	d) OTRA: _____		
b) PRIMARIA INCOMPLETA	e) TECNICO		b) ALQUILADA			
c) BACHILLER COMPLETO	f) TECNOLOGO		c) FAMILIAR			
4. ¿FUMA?	SI:	NO:	¿CUANTAS VECES AL DIA?	¿CUANTOS?		
5. ¿CONSUME BEBIDAS ALCOHOLICAS?	SI:	NO:	¿CON QUE FRECUENCIA?			
6. ¿PRACTICA ALGUN DEPORTE?	SI:	NO:	¿CON QUE FRECUENCIA?			
7. ¿QUE DEPORTE?						
8. ¿A QUE RAZA/ETNIA PERTENECE USTED?	BLANCO:	NEGRO:	MULATO:	MEZTIZO:	INDIJEÑA:	
YO	IDENTIFICADO(A) CON CEDULA DE CIUDADANIA NO					
DE _____, AUTORIZO A BORDADOS CIMA CORREDORES ASOCIADOS DE MANERA LIBRE Y VOLUNTARIA RECOPIRAR, UTILIZAR, TRANSFERIR, ALEMACENAR, CONSULTAR, PROCESAR Y EN GENERAL DAR TRATAMIENTO A LA INFORMACION PERSONAL QUE HA DISPUESTO USTED A LA EMPRESA EN CONFORMIDAD CON LA LEY 1581 DE 2012 LA CUAL RIJE LA PROTECCION DE DATOS EN COLOMBIA Y SU DECRETO REGLAMENTARIO NO. 1377 DE 2013, LA CUAL QUEDARA CONTENIDA EN LA BASE DE DATOS Y ARCHIVO DE PROPEIDAD DE LA EMPRESA.						
NOMBRE: _____			FIRMA: _____			
CEDULA: _____						
ELABORO: VALERIA CHASQUI -			REVISO:		APROBO:	

M. Metodologías de la investigación de accidentes

OBJETIVO: OFRECER UNA GUIA METODOLOGICA PARA LA INVESTIGACION DE A. T. / I. T BASADA EN DIFERENTES ESTUDIOS A REALIZAR AL MOMENTO DE QUE OCURRA UN ACCIDENTE O INCIDENTE DE TRABAJO

5 ¿PORQUES?

Los 5 porqués es una técnica de resolución de problemas que se utiliza para explorar la relación causa-efecto que conduce a un determinado problema. El nombre deriva de la frecuente utilización del método de la pregunta «¿Por qué?». Esta pregunta repetitiva se utiliza para determinar la causa raíz de un problema repitiendo cinco veces por qué se produce el problema. Cada respuesta constituye la base de la siguiente pregunta.

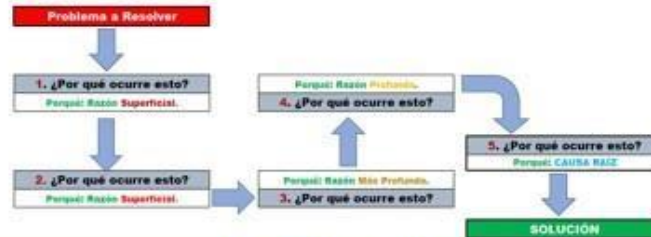
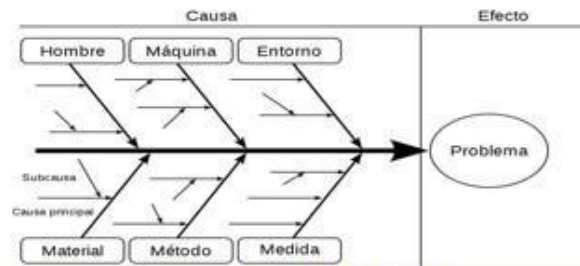


DIAGRAMA DE ISCHIKAWA

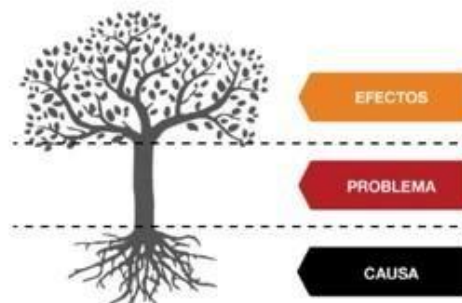
El análisis de causa y efecto, también llamado diagrama de espina de pescado o diagrama de Ishikawa, es una herramienta que se utiliza para identificar las posibles causas de un problema específico.




ARBOL DE CAUSAS

En palabras simples, el árbol de causas consiste en una metodología utilizada para la identificación y análisis de las diferentes causas, inmediatas y subyacentes, que ocasionan un evento no deseado para la organización; es decir, sirve para conocer y entender qué fue lo que pasó.

Esta metodología, además de permitir la investigación de riesgos, incidentes o accidentes, es útil para la prevención de futuros eventos, ya que es posible tomar medidas correctivas y preventivas para reducir la probabilidad de ocurrencia de nuevos riesgos y eventos indeseados.



Ñ. TABLA DE INDICADORES MÍNIMOS DE SST

	INDICADORES MÍNIMOS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO			
	Código: INDMIN2025			
	Fecha: 22/04/2025			
Versión: 1				
NOMBRE DEL INDICADOR	DEFINICIÓN	FÓRMULA	INTERPRETACIÓN	PERIODICIDAD MÍNIMA
Frecuencia de accidentalidad	Número de veces que ocurre un accidente de trabajo en el mes	$(\text{Número de accidentes de trabajo que se presentaron en el mes} / \text{Número de trabajadores en el mes}) * 100$	Por cada cien (100) trabajadores que laboraron en el mes, se presentaron X accidentes de trabajo	Mensual
Severidad de accidentalidad	Número de días perdidos por accidentes de trabajo en el mes	$(\text{Número de días de incapacidad por accidente de trabajo en el mes} + \text{número de días cargados en el mes} / \text{Número de trabajadores en el mes}) * 100$	Por cada cien (100) trabajadores que laboraron en el mes, se perdieron X días por accidente de trabajo	Mensual
Proporción de accidentes de trabajo mortales	Número de accidentes de trabajo mortales en el año	$(\text{Número de accidentes de trabajo mortales que se presentaron en el año} / \text{Total de accidentes de trabajo que se presentaron en el año}) * 100$	En el año, el X% de accidentes de trabajo fueron mortales	Anual
Prevalencia de la enfermedad laboral	Número de casos de enfermedad laboral presentes en una población en un periodo de tiempo	$(\text{Número de casos nuevos y antiguos de enfermedad laboral en el periodo «Z»} / \text{Promedio de trabajadores en el periodo «Z»}) * 100.000$	Por cada 100.000 trabajadores existen X casos de enfermedad laboral en el periodo Z	Anual
Incidencia de la enfermedad laboral	Número de casos nuevos de enfermedad laboral en una población determinada en un período de	$(\text{Número de casos nuevos de enfermedad laboral en el periodo «Z»} / \text{Promedio de trabajadores en el periodo «Z»}) * 100.000$	Por cada 100.000 trabajadores existen X casos nuevos de enfermedad laboral en el periodo Z	Anual
Ausentismo por causa médica	Ausentismo es la no asistencia al trabajo, con incapacidad médica	$(\text{Número de días de ausencia por incapacidad laboral o común en el mes} / \text{Número de días de trabajo programados en el mes}) * 100$	En el mes se perdió X% de días programados de trabajo por incapacidad médica	Mensual
FUENTE: Resolución 0312 de 2019				
ELABORÓ: Valeria Chasqui Muchicon -		REVISÓ:	APROBÓ:	