

MANUAL DE SISTEMA DE GESTIÓN DE LA
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA
LA EMPRESA FRUTOSWEET SAS.

ELABORADO POR:

KAREN MELISSA MOSQUERA CABEZAS
LLIBRID MARLED ZUÑIGA VELASCO

INSTITUTO TÉCNICO NACIONAL DE COMERCIO “SIMÓN RODRÍGUEZ” INTENALCO
PROGRAMA TÉCNICO PROFESIONAL EN PROCESOS ADMINISTRATIVOS DE
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
2024

MANUAL DE SISTEMA DE GESTIÓN DE LA
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA
LA EMPRESA FRUTOSWEET SAS.

ELABORADO POR:

KAREN MELISSA MOSQUERA CABEZAS
LLIBRID MARLED ZUÑIGA VELASCO

TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR POR EL TITULO DE TÉCNICO PROFESIONAL EN
PROCESOS ADMINISTRATIVO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

TUTOR
JAQUELINE SEPÚLVEDA B

INSTITUTO TÉCNICO NACIONAL DE COMERCIO “SIMÓN RODRÍGUEZ” INTENALCO
PROGRAMA TÉCNICO PROFESIONAL EN PROCESOS ADMINISTRATIVOS DE
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
2024

Notas de Aceptación

Asesor(a) de trabajo de grado

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, agradecerle a DIOS por permitirnos culminar este proyecto de grado de manera satisfactoria ya que, en los momentos difíciles de mucho estrés, él nos ilumina y nos dio la fuerza para nunca desistir. En segunda instancia agradecer a nuestra familia por el ánimo, y trabajo arduo que nos permitió llegar a estas instancias para obtener el de título Técnico Profesional en Procesos Administrativo de Seguridad y Salud en Trabajo. En tercera instancia agradecer a nuestra asesora del trabajo de grado Jaqueline Sepúlveda toda su colaboración y por siempre estar dispuesta a ayudarnos ante cualquier duda que surgía y las correcciones realizadas que hicieron que el proyecto fuese un éxito. Finalmente agradecer a las empresas Frutosweet SAS por permitir visitarlas y darnos toda la información que fue fundamental para la realización de este proyecto.

A todos muchas gracias.

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	9
1. OBJETIVO GENERAL	10
1.1 OBJETIVO ESPECÍFICOS	10
1.2. CICLO DEL PHVA	11
1.3. ETAPA DEL PLANEAR	12
2. INFORMACIÓN DE LA EMPRESA	13
2.1 MAPA SATELITAL DE LA EMPRESA	14
2.1 REGISTRO FOTOGRÁFICO DE LA EMPRESA	14
3. ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA	15
4. MAPA DE PROCESOS	16
5. DEFINICIONES DEL SG-SST (DECRETO 1072 DEL 2015)	17
6. POLÍTICA DE LA EMPRESA	24
7. OBJETIVOS Y METAS DEL SG-SST	27
OBJETIVOS DEL SG-SST	27
7.1.1 METAS DEL SG-SST	28
8. RECURSOS DEL SG-SST	29
8.1 RECURSO HUMANO	29
8.2 RECURSO FINANCIERO:	37
8.3 RECURSO TÉCNICO O TECNOLÓGICO:	37
9. PLAN DE CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO:	38

10. PLAN ANUAL DE TRABAJO:	39
11. MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES:	39
12. GESTIÓN DEL CAMBIO:	40
13. PERFILES DEL CARGO:	40
14. ETAPA DEL HACER	43
14.1 MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y VALORACIÓN DE RIESGOS	44
14.2 PLAN DE GESTIÓN AMBIENTAL	46
14.3 PROCEDIMIENTOS DE SEGURIDAD INDUSTRIAL	47
14.4 SUSTANCIAS QUÍMICAS	51
14.5 MATRIZ DE EPP	54
14.6 INSPECCIONES DE SEGURIDAD	57
14.7 PLAN DE MOTIVACIÓN EMPRESARIAL	60
14.8 ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN (PYP)	62
14.8 PROGRAMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	63
14.9 PROGRAMAS DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA	68
14.10 EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES	69
14.11 DIAGNOSTICO DE CONDICIONES DE SALUD	70
14.12 ENCUESTA SOCIODEMOGRÁFICA	75
14.13 PLAN DE EMERGENCIAS	76
14.15 PLAN DE EVACUACIÓN	78
14.16 PLAN DE CONTINGENCIA	79
14.17 PLAN DE CONTINUIDAD DEL NEGOCIO	80
15. ETAPA DEL VERIFICAR	81
15.1 INDICADORES DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	82

15.2 AUDITORIA	87
15.3 REVISIÓN POR LA ALTA DIRECCIÓN	89
16. ETAPA DEL ACTUAR	92
16.1 PLANES DE ACCIÓN	92
16.2 MEJORA CONTINUA	93
17. CONCLUSIÓN	94
18. BIBLIOGRAFÍA	96
19. ANÉXOS	97

RESUMEN

Con el fin de identificar los peligros a los cuales están expuestos los trabajadores, mejorar su bienestar y aumentar la productividad de la Empresa FRUTOSWEET SAS en este trabajo se diseña el Manual del Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo para dicha empresa teniendo en cuenta la normatividad vigente en materia de prevención de riesgos laborales con el decreto 1072 del 2015 capítulo 6 y la resolución 0312 del 2019 entre otros.

INTRODUCCIÓN

La seguridad y salud en el trabajo se ha convertido en un tema de gran actualidad con el cual se busca garantizar el equilibrio entre el bienestar físico, mental y social de los trabajadores en su entorno laboral, es por esto que el estado lo ha convertido en todo un Sistema de Gestión, que permita a las empresas minimizar los riesgos de accidentes laborales y enfermedades laborales, se ha brindado información para iniciar los procesos de sensibilización para las empresas y trabajadores, mostrando la importancia del diseño e implementación de todas las actividades en pro del cuidado de los empleados a su cargo, lo cual dará grandes beneficios, representados en productividad, calidad y servicio, marcando la diferencia y valor agregado para la entidad y no visto como una obligación con aplicación de sanciones. Decreto 1072 de 2015 art. 2.2.4.11.1. y siguientes (Regulación de las sanciones por infracción de riesgos laborales) (1).

Dentro de este propósito la empresa FRUTOSWEET SAS, con el fin de enfocar sus esfuerzos en la mejora continua, el cuidado y la responsabilidad social con sus empleados requiere implementar éste Sistema con toda la normatividad legal vigente que permita dentro del mismo minimizar los riesgos de accidentes y enfermedades laborales garantizando un ambiente saludable para el desarrollo de sus actividades, con la conciencia plena de lograr todos los beneficios.

De acuerdo con lo anterior, y con el compromiso de la alta gerencia se pretende promover y motivar comportamientos adecuados bajo condiciones seguras. En busca de ello se propone diseñar un Manual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo enfocado en el decreto 1072/2015 para la empresa FRUTOSWEET SAS, empresa dedicada al Comercio al por menor de productos agrícolas para el consumo en establecimientos especializados la cual esta clasifica en riesgo 2, según tabla de Clasificación de Actividades Económicas CIIU

1. OBJETIVO GENERAL

Diseñar el Manual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la Empresa FRUTOSWEET SAS

1.1 OBJETIVO ESPECÍFICOS

- a. Establecer la documentación y actividades que se deben implementar en cada una de las etapas del PHVA, tales como: planear, hacer, verificar y actuar.
- b. Identificar las condiciones de peligro de la empresa FRUTOSWEET SAS basado en la inspección realizada por la empresa
- c. Sugerir programas de prevención de riesgos, con el fin de prever perdida de la compañía.

1.2. CICLO DEL PHVA

Es un procedimiento lógico y por etapas que permite el funcionamiento de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su mejora continua.



1.3. ETAPA DEL PLANEAR

Se establecen los objetivos y procesos necesarios para alcanzar los requisitos de seguridad y salud en el trabajo. Se identifican los riesgos, se definen las políticas y se diseñan los procedimientos adecuados para abordar estos riesgos



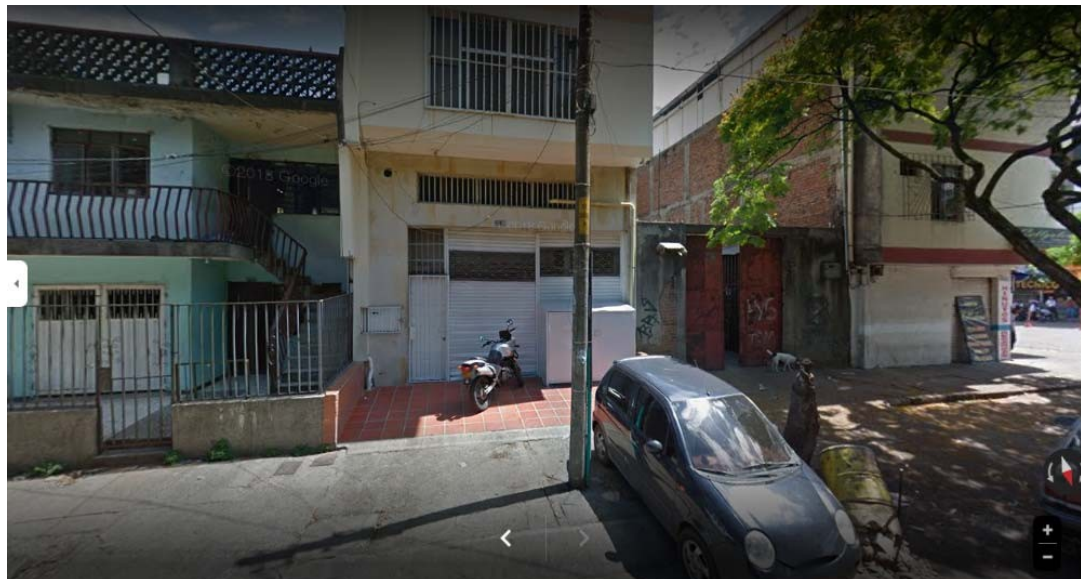
2. INFORMACIÓN DE LA EMPRESA

Razón Social	FRUTOSWEET S.A.S.
Nit	9 0 1 2 4 7 0 6 5-8
Dirección	CR 28 23 14 Cali- Valle del Cauca
Teléfono	3 1 0 4 1 3 2 7 4 4
Email	frutosweet1@hotmail.com
Representante Legal	GERSON DUVAN VERGARA GONZALEZ
Actividad económica	Comercio al por menor de productos agrícolas para el consumo en establecimientos especializados
Código de actividad económica (Decreto 768/2022)	2472101
ARL	SURA
Clase de riesgo	2
No. de empleados directos	7
No. de empleados indirectos	Temporales: 0 Contratistas: 0

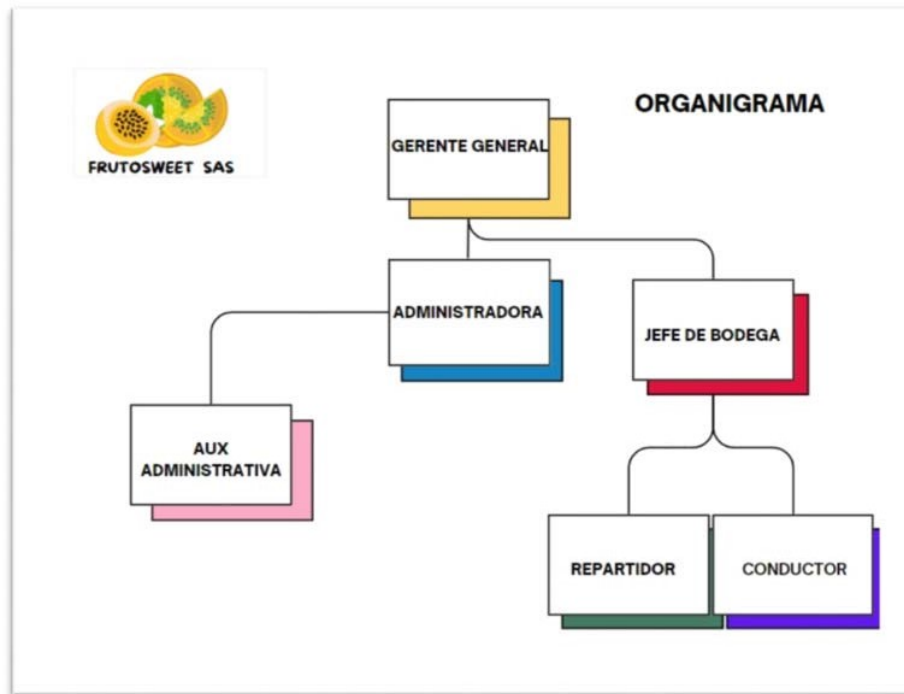
2.1 MAPA SATELITAL DE LA EMPRESA



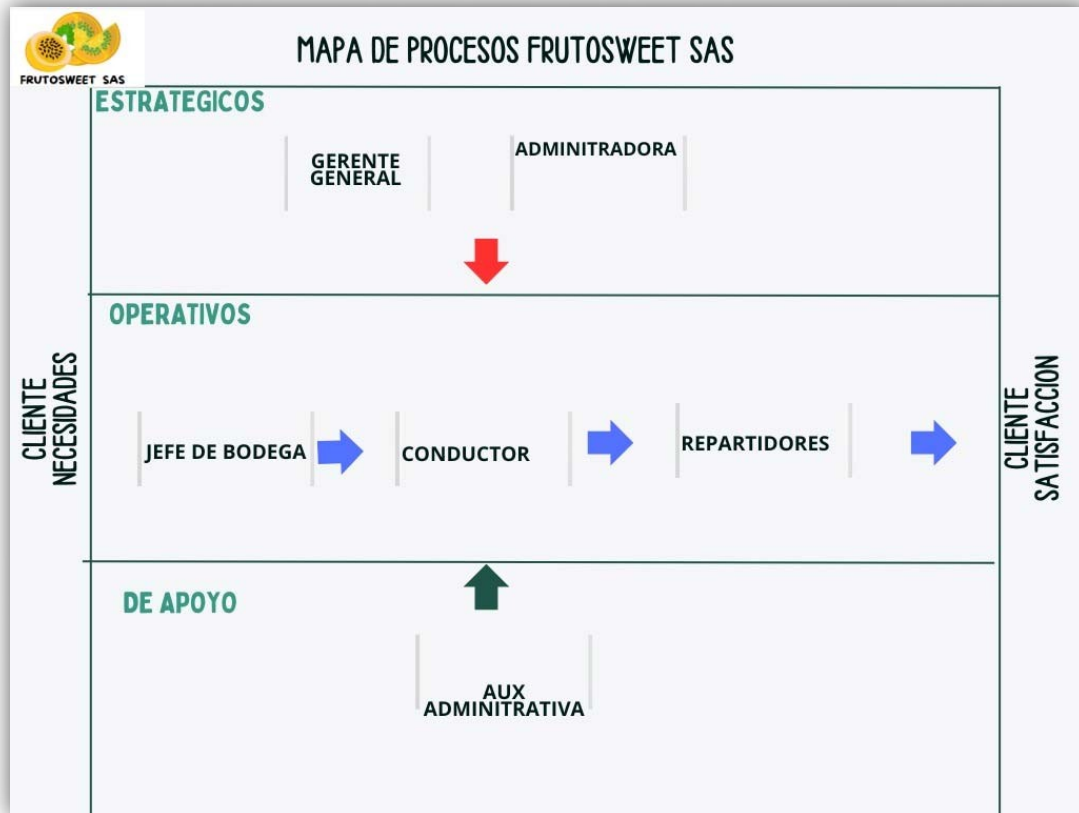
2.1 REGISTRO FOTOGRÁFICO DE LA EMPRESA



3. ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA



4. MAPA DE PROCESOS



5. DEFINICIONES DEL SG-SST (DECRETO 1072 DEL 2015)

Las definiciones más importantes en SST según el decreto 1072 del 2015 son las siguientes:

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

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

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

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

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

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

Hacer: Implementación de las medidas planificadas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

36. Vigilancia de la salud en el trabajo o vigilancia epidemiológica de la salud en

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

6. POLÍTICA DE LA EMPRESA

La política organizacional logra estandarizar procedimientos, minimizar riesgos y promover una cultura organizacional consistente, además de proporcionar un marco para la toma de decisiones y resolver conflictos.

Algunos ejemplos de las políticas organizacionales encontramos las siguientes:

1. **Recursos Humanos:** Reglas sobre contratación, despidos, promociones, remuneraciones y conductas esperadas de los empleados.
2. **Finanzas:** Directrices sobre presupuestos, gastos, auditorías y manejo de recursos económicos.
3. **Seguridad y Salud:** Normas para garantizar la seguridad y el bienestar de los empleados en el lugar de trabajo
4. **Operaciones:** Procedimientos para la gestión de proyectos, control de calidad y procesos internos.

ALCANCE

FRUTOSWEET S.A.S con sede en Santiago de Cali, cuya actividad económica principal Comercio al por menor de productos agrícolas para el consumo en establecimientos especializados, ha desarrollado la Política de SST y es aplicable a todas las direcciones (Dirección Administrativa y financiera, Dirección técnica y Dirección de operaciones) y a los empleados de FRUTOSWEET S.A.S., así como los trabajadores en misión, contratistas y visitantes.

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

La Política de SST de la empresa debe

entre otros, cumplir con los siguientes requisitos:

1. Establecer el compromiso de la empresa hacia la implementación

del SST de la empresa para la gestión de los riesgos laborales.

2. Ser específica para la empresa y apropiada para la naturaleza de

sus peligros y el tamaño de la organización.

3. Ser concisa, redactada con claridad, estar fechada y firmada por

el representante legal de la empresa.

4. Debe ser difundida a todos los niveles de la organización y estar

accesible a todos los trabajadores y demás partes interesadas, en el

lugar de trabajo; y

5. Ser revisada como mínimo una vez al año y de requerirse,

actualizada acorde con los cambios tanto en materia de Seguridad y

Salud en el Trabajo (SST), como en la empresa.

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

La Política de SST de la empresa debe

incluir como mínimo los siguientes objetivos sobre los cuales la

organización expresa su compromiso:

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

7. OBJETIVOS Y METAS DEL SG-SST

OBJETIVOS DEL SG-SST

Objetivo fundamental buscan garantizar la protección de los trabajadores y mejorar las condiciones laborales.

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

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

7.1.1 METAS DEL SG-SST

Las metas ayudan a enfocar los esfuerzos y evaluar las necesidades de un SG-SST.

Ejemplos:

✓ **Reducir la Tasa de Accidentes Laborales:**

Meta: Disminuir la tasa de accidentes laborales en un 20% durante el próximo año.

✓ **Incrementar la Tasa de Participación en Capacitación:**

Meta: Asegurar que el 100% del personal reciba capacitación en seguridad y salud en el trabajo al menos una vez al año.

✓ **Mejorar la Identificación y Evaluación de Riesgos:**

Meta: Completar la evaluación de riesgos en todas las áreas de trabajo y actualizar los planes de control de riesgos en un plazo de seis meses.

8. RECURSOS DEL SG-SST

Los recursos son los distintos medios o ayuda que se utiliza para conseguir un fin o satisfacer una necesidad.

Ejemplo:

- ✓ Recursos financieros: Es un recurso en la cual se elabora un presupuesto para las actividades de seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ Recurso Humano: Será administrado por el líder de talento humano de la empresa, quien dedicará el tiempo requerido para coordinar las actividades necesarias para la implementación del SG-SST.
- ✓ Recursos técnicos y tecnológicos: Es lo que se necesitara para la ejecución de las actividades del SG-SST tales como computadores, acceso a internet, muebles enseres entre otros.

8.1 RECURSO HUMANO

Son todas las personas de la organización y personal externo, que participarán en las en las actividades del SG-SST.

8.1.1 EMPLEADOR (OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR – DECRETO 1072 DE 2015)

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:

1. 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.
2. 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.
3. 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.
4. 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.
5. 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.
6. 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.

7. 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 (SGSST), 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.
8. 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.
9. 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;

10. 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:

10.1 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.

10.2 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.

10.3 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 SG-SST;

11. 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

8.1.2 RESPONSABLE DEL SG-SST: Debe diseñar, implementar y evaluar el SG-SST de la empresa, teniendo en cuenta el ciclo PHVA (etapas: planear, hacer, verificar y actuar).

8.1.3 COPASST – VIGIA

COPASST – VIGIA (escribir qué es el COPASST, el marco legal que lo reglamenta y las funciones)

Es un comité, dentro de las empresas privadas o públicas, encargado de vigilar y promover las normas relacionadas con los temas de seguridad y salud en el trabajo. Lleva por nombre ‘paritario’ porque está conformado por una cantidad igual de personas por ambas partes: colaboradores y empleadores.

El Decreto 1072 de 2015 establece nuevas funciones del COPASST al compilar del Decreto 1443 de 2014. Estas son:

- Recibir por parte de la alta dirección la comunicación de la política de seguridad y salud en el trabajo (artículo 2.2.4.6.5).
- Recibir por parte del empleador información sobre el desarrollo de todas las etapas del Sistema de Gestión de Seguridad de la Salud en el Trabajo (SG-SST) (artículo 2.2.4.6.8).
- Rendir cuentas internamente en relación con su desempeño (artículo 2.2.4.6.8).
- Dar recomendaciones para el mejoramiento del SG-SST (artículo 2.2.4.6.8).
- Participar en las capacitaciones que realice la Administradora de Riesgos Laborales (artículo 2.2.4.6.9).
- Revisión del programa de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo (artículo 2.2.4.6.11).
- Recibir los resultados de las evaluaciones de los ambientes de trabajo y emitir recomendaciones (artículo 2.2.4.6.15).
- Apoyar la adopción de las medidas de prevención y control derivadas de la gestión del cambio (artículo 2.2.4.6.26).
- Participar en la planificación de las auditorías (artículo 2.2.4.6.29).
- Tener conocimiento de los resultados de la revisión de la alta dirección (artículo 2.2.4.6.31).
- Formar parte del equipo investigador de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales (artículos 2.2.4.1.6 y 2.2.4.6.32).

8.1.4 COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Forma parte de las estrategias que las empresas adoptan para crear mejores condiciones laborales para sus colaboradores, a la par de una política de buen trato y la implementación de unos códigos o manuales de comportamiento, todos ellos ajustados a las circunstancias y necesidades de cada organización.

Es una medida preventiva de acoso laboral (Resolución 2646 de 2008, Ministerio de la Protección Social Art. 14 numeral 9 1.7) que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud del personal en su lugar de trabajo.

8.1.5 BRIGADA DE EMERGENCIAS

Es una organización de trabajadores voluntarios preparados y capacitados, para ocupar el cumplimiento de procedimientos necesarios para prevenir y controlar una EMERGENCIA. Las brigadas tienen como objetivo identificar, evaluar, prevenir y controlar condiciones de riesgo para mermar la pérdida de vidas y bienes. La elección de cada uno de los brigadistas se efectúa por medio de un proceso que contiene pruebas de conocimiento y análisis médico, estados que se evalúan habitualmente para certificar el progreso de las destrezas solicitadas y certificar la aptitud frente al cargo del solicitante, quien también deberá normarse por el reglamento interno de la brigada. Los miembros que la componen están determinados por la cantidad de trabajadores que dispone cada instalación, si la organización presenta turnos rotativos, los integrantes de la brigada

deben quedar repartidos en cada una de las jornadas, para garantizar la cobertura de todas las áreas.

El Decreto 1072 de 2015, establece las siguientes funciones de la brigada:

- Apoyar constantemente en la redacción, difusión, y actualizaciones periódicas de los planes de simulacro y emergencias.
- Conservar actualizado el inventario del equipo de la brigada.
- Avalar los recursos y buen estado del equipo de la brigada.
- Fiscalizar que las revisiones y mantenimientos al equipo, sean hechos en la forma y ciclo correspondiente.

8.1.6 ARL

Administradora de riesgos laborales.

La función principal que tienen las ARL es el trabajo conjunto con la empresa para identificar y controlar los riesgos presentes en los lugares de trabajo, con el fin de evitar la ocurrencia de accidentes y enfermedades laborales. Brindan programas de capacitación en temas relacionados con la prevención de los riesgos y el mejoramiento de la calidad de vida en el trabajo.

8.1.7 ASESOR EXTERNO

Un asesor externo es aquel que brinda asesoría, en la cual consiste en llevar a cabo inspecciones regulares para detectar posibles riesgos y garantizar la aplicación de medidas preventivas apropiadas. Además, investigan los accidentes o incidentes laborales ocurridos en la empresa y formulan recomendaciones para prevenir su recurrencia en el futuro.

Ejemplo:

- ✓ Brinda a todas las empresas el servicio de asesoría, consultoría, implementación, auditoría y continuidad del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Ejecutan el diseño y desarrollo de estrategias de gestión en prevención de riesgos, creando la cultura de seguridad y salud en el trabajo que impacte de manera positiva en todos los colaboradores y las partes interesadas de la empresa.
- ✓ Profesionales requeridos como asesores externos los siguientes:
 - ✓ Higiene industrial
 - ✓ Psicólogo ocupacional- Medico ocupacional

8.1.8 RESPONSABILIDADES DE LOS TRABAJADORES

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

1. Procurar el cuidado integral de su salud.
2. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud
3. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa
4. Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.

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

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

8.2 RECURSO FINANCIERO:

Se refiere a los fondos o activos monetarios disponibles que una persona, empresa u organización puede utilizar para llevar a cabo sus actividades, cumplir con sus obligaciones y alcanzar sus objetivos.

8.3 RECURSO TÉCNICO O TECNOLÓGICO:

Todas aquellas herramientas, ya sea de infraestructura, hardware o software, que permitan a una empresa cumplir con sus objetivos a cabalidad. Se trata de toda la estructura y activos de información y comunicación con los que se cuenta.

9. PLAN DE CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO:

El empleador o contratante debe definir los requisitos de conocimiento y práctica en seguridad y salud en el trabajo necesarios para sus trabajadores, también debe adoptar y mantener disposiciones para que estos los cumplan en todos los aspectos de la ejecución de sus deberes u obligaciones, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Para ello, debe desarrollar un programa de capacitación que proporcione conocimiento para identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con el trabajo, hacerlo extensivo a todos los niveles de la organización incluyendo a trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión, estar documentado, ser impartido por personal idóneo conforme a la normatividad vigente.

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

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

CAPACITACIÓN: Es un tipo de entrenamiento teórico que se enfoca en el conocimiento y en el que se imparten ideas para realizar las actividades de un cargo

ENTRENAMIENTO: Es un tipo de entrenamiento práctico que se enfoca en el hacer y que busca mejorar las habilidades para realizar las actividades de un cargo

INDUCCIÓN: Es un proceso que se realiza cuando un nuevo empleado ingresa a la empresa y que tiene como objetivo presentarle su rol y lo que se espera de él

REINDUCCIÓN: Es un proceso de capacitación que se realiza para actualizar los conocimientos de los empleados antiguos sobre políticas, planes, programas y normativas

10. PLAN ANUAL DE TRABAJO:

Un plan de trabajo anual es 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

11. MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES:

Es un documento que es útil para demostrar el conocimiento de las normas aplicables de seguridad y salud a la organización y definir la forma en que se dará cumplimiento a cada uno de los requisitos, a través de planes de acción para el cubrimiento legal, de conformidad con el Decreto 1072 de 2015, ISO 45001

12. GESTIÓN DEL CAMBIO:

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

Ejemplo:

Externos: Cambios en la legislación, tecnología, infraestructura, adecuaciones de sitios, cambios en contratistas, métodos de trabajo, nuevos procesos, nuevos proyectos.

Internos: Cambios en la estructura organizativa, cambios en el personal

13. PERFILES DEL CARGO:

Es un documento que describe detalladamente las responsabilidades, competencias, habilidades y requisitos necesarios para un puesto específico dentro de una organización.

Este perfil sirve como una guía para la contratación, desarrollo y evaluación del desempeño de los empleados, asegurando que cada puesto esté alineado con las necesidades y objetivos organizacionales.

14. MANUAL DE FUNCIONES, RESPONSABILIDADES Y COMPETENCIAS:

Manual de Funciones: Describe las tareas y deberes generales del puesto.

Manual de responsabilidades: Detalla las obligaciones específicas y resultados esperados del puesto.

Manual de Competencias: Especifica las habilidades y capacidades necesarias para el desempeño efectivo del puesto

15 CONTROL DE DOCUMENTOS Y REGISTROS:

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, espirómetros, radiografías de tórax y en general, las que se realicen con el objeto de monitorear los efectos hacia la salud de la exposición a peligros y riesgos; cuya reserva y custodia está a cargo del médico correspondiente

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

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

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

14. ETAPA DEL HACER

Consiste en la implementación de los cambios o acciones necesarias para lograr las mejoras planteadas



14.1 MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y VALORACIÓN DE RIESGOS

La matriz de identificación de peligros en el decreto 1072 del 2015 nos entrega un artículo importante en el cual es el siguiente:

Artículo 2.2.4.6.15. Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos. El empleador o contratante debe aplicar una metodología que sea sistemática, que tenga alcance sobre todos los procesos y actividades rutinarias y no rutinarias internas o externas, máquinas y equipos, todos los centros de trabajo y todos los trabajadores independientemente de su forma de contratación y vinculación, que le permita identificar los peligros y evaluar los riesgos en seguridad y salud en el trabajo, con el fin que pueda priorizarlos y establecer los controles necesarios, realizando mediciones ambientales cuando se requiera.

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

La identificación de peligros y evaluación de los riesgos debe ser desarrollada por el empleador o contratante con la participación y compromiso de todos los niveles de la empresa. Debe ser documentada y actualizada como mínimo de manera anual. También se debe actualizar cada vez que ocurra un accidente de trabajo mortal o un evento catastrófico en la empresa o cuando se presenten cambios en los procesos, en las instalaciones en la maquinaria o en los equipos.

De acuerdo con la naturaleza de los peligros, la priorización realizada y la actividad económica de la empresa, el empleador o contratante utilizará metodologías adicionales para complementar la evaluación de los riesgos en seguridad y salud en el trabajo ante peligros de origen físicos, ergonómicos o biomecánicos, biológicos, químicos, de seguridad, público, psicosociales, entre otros. Cuando en el proceso productivo, se involucren agentes potencialmente cancerígenos, deberán ser considerados como prioritarios, independiente de su dosis y nivel de exposición.

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

Se debe identificar y relacionar en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo los trabajadores que se dediquen en forma permanente a las actividades de alto riesgo a las que hace referencia el Decreto.

14.2 PLAN DE GESTIÓN AMBIENTAL

Es el conjunto detallado de medidas y actividades que, producto de una evaluación ambiental, están orientadas a prevenir, mitigar, corregir o compensar los impactos y efectos ambientales debidamente identificados, que se causen por el desarrollo de un proyecto, obra o actividad. Incluye los planes de seguimiento, monitoreo, contingencia, y abandono según la naturaleza del proyecto, obra o actividad.

PLAN DE GESTIÓN INTEGRAL DE RESIDUOS SÓLIDOS



El (PGIRS) es un instrumento de planeación pública establecida por el gobierno nacional, la cual busca fomentar las prácticas de reducción, recuperación y aprovechamiento de los residuos sólidos que generamos.

14.3 PROCEDIMIENTOS DE SEGURIDAD INDUSTRIAL

Es conjunto sistemático de normas y acciones diseñadas para prevenir accidentes y garantizar la salud y seguridad de los trabajadores en entornos industriales. Estos procedimientos incluyen la identificación y evaluación de riesgos, la implementación de medidas de control, el uso adecuado de equipos de protección personal (EPP), la capacitación del personal y la planificación de respuestas ante emergencias. Su objetivo es crear un ambiente de trabajo seguro, reducir la incidencia de accidentes y proteger tanto a los empleados como a las instalaciones.

Ejemplos de procedimientos de trabajo seguro que requiere la empresa:

- **Cargue y Descargue**

Asegurarse de que todos los trabajadores estén capacitados en el uso de equipos y en procedimientos de seguridad.

Proveer y exigir el uso de equipos de protección personal como guantes y botas de seguridad.

Delimitar áreas específicas y señalizarlas adecuadamente para evitar el acceso no autorizado y utilizar señales visibles que indiquen operaciones en curso.

Cargue: Asegurarse de que la carga esté equilibrada y sujeta correctamente. Utilizar técnicas adecuadas para levantar, la carga debe estar a nivel y al mover la carga se debe girar el cuerpo completo con paso firme.

Descargue: Mantener el área despejada y organizada. Colocar la mercancía de manera segura y estable.

Establecer un sistema de comunicación efectivo entre el personal involucrado.

Uso de señales manuales Para coordinar movimientos y prevenir accidentes.

- **Selección de Fruta**

Capacitar a los trabajadores sobre técnicas seguras para seleccionar y manipular frutas.

Proveer y exigir el uso de equipos de protección personal, como guantes, monogafas, botas de seguridad y cofia por temas de (BPM).

Asegurarse que las canastillas, estén en buen estado y limpias.

Mantener el área limpia y libre de obstáculos. (orden y aseo)

En temas de calidad (tamaño, color, madurez) para la selección.

El uso de ambas manos para evitar lesiones y asegurar un manejo cuidadoso.

Evitar golpes al manipular las frutas hacerlo con suavidad para prevenir daños.

Utilizar recipientes apropiados para el tipo de fruta, evitando el apilamiento excesivo.

Temperatura Asegurarse de que las frutas se mantengan a la temperatura adecuada durante el transporte.

Lavarse las manos antes y después de manipular las frutas.

- **Almacenamiento de canastillas**

Capacitación sobre técnicas seguras para el manejo y almacenamiento de canastillas.

Capacitar sobre la importancia del uso de equipo de protección personal, como guantes y botas de seguridad.

Establecer zonas específicas para el almacenamiento de canastillas.

Utilizar escalera de dos peldaños, plegable con antideslizante para almacenar las canastillas de manera ordenada, evitando apilamientos excesivos que puedan causar inestabilidad y caídas.

Utilizar escalera de dos peldaños plegable con antideslizante y gancho de arrastre a la hora que se necesite obtener una canastilla del lugar de almacenamiento.

Realizar revisiones periódicas del estado de las canastillas y del área de almacenamiento.

INSTRUCTIVO DE TRABAJO SEGURO

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

Ejemplo de Instructivo para el Uso Seguro de Escaleras:

Garantizar la seguridad al utilizar escaleras en el lugar de trabajo.

Verificar que la escalera esté en buen estado (sin daños, peldaños firmes).

Colocar la escalera sobre una superficie nivelada y firme.

Asegurarse de que la escalera esté a un ángulo de 75 grados.

Subir y bajar de frente a la escalera, manteniendo siempre tres puntos de contacto (dos manos y un pie o dos pies y una mano).

No exceder la capacidad de carga de la escalera.

No utilizar el teléfono ni realizar tareas que distraigan mientras se está en la escalera.

Guardar la escalera en un lugar seco y seguro, evitando obstrucciones.

En caso de caída o accidente, informar inmediatamente a un supervisor y solicitar atención médica.

14.4 SUSTANCIAS QUÍMICAS

Se entiende por sustancia química o especie química a un tipo de materia que es químicamente homogénea y definida, o sea, que posee una composición química fija.

La clasificación de peligros según la GTC45 :

Estado de la materia	Vías de ingreso
Sólidos: Polvos Fracción respirable ($< 5 \mu$), polvos material particulado ($< 10 \mu$), fibras	Inhalación
Líquidos no volátiles	Vía dérmica, vía ingestión (accidental o intencional), vía parenteral, contacto ocular (salpicadura).
Líquidos volátiles (vapores) – ocupacional	Vía inhalación, contacto ocular
Gases - Ocupacional	Vía inhalatoria
Mezclas	Según propiedades de la mezcla)

FUENTE: <https://prezi.com/5bunaktaiqjp/gtc-45-riesgos-quimicos-2/>

ETIQUETADO DE QUÍMICOS NFPA 704:

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

La norma NFPA 704 es el código que explica el diamante del fuego, utilizado para comunicar los peligros de los materiales peligrosos. Es importante tener en cuenta que el uso responsable de este diamante o rombo en la industria implica que todo el personal conozca tanto los criterios de clasificación como el significado de cada número sobre cada color. Así mismo, no es aconsejable clasificar los productos químicos por cuenta propia sin la completa seguridad con respecto al manejo de las variables involucradas. A continuación se presenta un breve resumen de los aspectos más importantes del diamante.

La norma NFPA 704 pretende a través de un rombo seccionado en cuatro partes de diferentes colores, indicar los grados de peligrosidad de la sustancia a clasificar.

El diagrama del rombo se presenta a continuación:

Dentro de cada recuadro se indicarán los niveles de peligrosidad, los cuales se identifican con una escala numérica, así:



FUENTE: <https://www.sura.co/web/arl/sst/centro-de-documentacion/clasificacion-productos-quimicos>

ETIQUETADO DE QUÍMICOS SGA:

El SGA (SISTEMA GLOBALMENTE ARMONIZADO) es un sistema de comunicación de peligros asociados a sustancias químicas puras y sus mezclas. Su objetivo es armonizar, en el plano internacional, los criterios técnicos de clasificación para los peligros químicos y los medios para transmitir información confiable mejorando la protección de la salud humana y el ambiente.

Según el Decreto 1496 de 2018, son los Fabricantes e Importadores quienes deben realizar la clasificación de peligros y generar la etiqueta y las fichas de datos de seguridad. Los Comercializadores y Usuarios finales, deben exigir a los fabricantes e importadores el

suministro de productos químicos clasificados y etiquetados con SGA y, a su vez, los Comercializadores deben suministrar las FDS. Por su parte el Empleador, debe garantizar que en los lugares de trabajo se cumpla todo lo referente a la identificación de productos químicos, evaluación de exposición, controles operativos y capacitación (Ley 55 de 1993 y Decreto 1072 de 2015).

Ejemplo:

FORMOL



PELIGRO

Tóxico en caso de ingestión.
Provoca quemaduras graves en la piel y lesiones oculares graves.
Puede provocar una reacción alérgica en la piel. Se sospecha que provoca defectos genéticos.
Puede provocar cáncer.

Contiene: Formaldehído >37%
CAS 50-00-0

No respirar los vapores. Llevar guantes de protección. EN CASO DE INGESTIÓN: Llamar inmediatamente a un CENTRO DE INFORMACIÓN TOXICOLÓGICA o a un médico. Enjuagarse la boca. EN CASO DE CONTACTO CON LA PIEL: Quitar inmediatamente todas las prendas contaminadas. Aclararse la piel con agua.

FUENTE: <https://www.ciquime.org/>

14.5 MATRIZ DE EPP

DEFINICIÓN EPP

El Equipo de Protección Personal o EPP son todos los dispositivos y elementos que se utilizan para proteger a los trabajadores de riesgos que puedan amenazar su seguridad o salud en el trabajo. Esto incluye, pero no se limita a:

- **Cascos:** es un elemento de seguridad industrial utilizado para evitar accidentes en la cabeza del usuario durante la jornada laboral.
- **Gafas de seguridad:** son un tipo de anteojos protectores que normalmente se usan para evitar la entrada de materiales, como por ejemplo la madera, trozos de metales, agua o productos químicos en los ojos.
- **Guantes:** Equipos de protección que cubren parcial o totalmente la mano, evitando posibles riesgos de amputación, quemaduras, cortes, fracturas, abrasiones, etc. También protegen frente a infecciones o ayudan a desarrollar mejor el trabajo gracias a características como el agarre antideslizante.
- **Mascarillas:** Protegen que las personas aspiren partículas infecciosas, olor de químicos fuertes, material particulado. Las diferentes mascarillas ofrecen diferentes niveles de protección.
- **Ropa de protección:** Ropa que sustituye o cubre la ropa personal, y que está diseñada para proporcionar protección contra uno o más peligros.
- **Calzado de seguridad:** Es un tipo de calzado que forma parte del equipo de protección personal, destinado a resguardar al trabajador y, particularmente, los dedos de los pies de diferentes riesgos laborales.

El uso adecuado del EPP es fundamental para minimizar accidentes y lesiones en el entorno laboral. Además, debe ser proporcionado por el empleador y adaptado a las necesidades específicas de cada puesto de trabajo.

La legislación que reglamente el uso de los EPP en Colombia son los siguientes:

Norma Técnica NTC Colombiana 3610 Higiene y Seguridad.

OHSAS 18001:2007: 4.3.1 Identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles.

Código Sustantivo del Trabajo. Artículo 57, numeral 2: Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.

Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo

Decreto 723 de 2013 Por el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo y se dictan otras disposiciones.

Ley 9 de 1979 Artículos 122 y 123: Todos los empleadores están obligados a proporcionar a cada trabajador, sin costo para éste, elementos de protección personal en cantidad y calidad acordes con los riesgos reales o potenciales existentes en los lugares de trabajo. Estos se deberán ajustar a las normas oficiales y demás regulaciones técnicas y de seguridad aprobadas por el Gobierno.

Resolución 2400 de 1979: Título IV, Capítulo II De los equipos y elementos de Protección (Artículos 176 a 201)

Decreto 2090 de 2003 Artículo 2. Actividades de alto riesgo para la salud del trabajador.

DEFINICION DE EPI

Cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

NORMATIVIDAD

- ✓ Decreto 773/1997
- ✓ Decreto 2676 del año 2000
- ✓ Decreto 1072 del 2015

EJEMPLO:

ARNÉS DE SEGURIDAD: Un arnés se sujeta alrededor del cuerpo, con correas que ayudan a distribuir la fuerza generada por una caída sobre una mayor parte del cuerpo.

LÍNEA DE VIDA: La línea de vida es una cuerda o cable unido al arnés, diseñado para absorber y reducir la fuerza generada por una caída.

ESLINGA DE SEGURIDAD: Es un elemento de seguridad concretamente una cinta con unas dimensiones específicas equipada con ganchos para enganchar, elevar o transportar grandes cargas. Generalmente, suelen estar conformadas por acero y de materiales sintéticos como el nylon o poliéster.

MOSQUETONES DE SEGURIDAD: Es un tipo de grillete en forma de anilla, de acero o aleaciones ligeras de aluminio, con un pestillo operado con un resorte, que se utiliza para conectar en forma rápida y reversible componentes, en especial sistemas que cumplen una

14.6 INSPECCIONES DE SEGURIDAD

Las inspecciones que se realizan a través de un área completa de trabajo, con un enfoque amplio, tratando de identificar el mayor número de condiciones subestándar, reciben el nombre de inspecciones generales.

Las inspecciones de seguridad tienen como objetivo el identificar riesgos existentes y determinar el cumplimiento de las condiciones de seguridad o peligro; por lo anterior se busca establecer condiciones adecuadas en aquellos espacios, lugares, maquinaria o equipos que son de vital importancia para el desarrollo de las diferentes tareas.

LA CLASIFICACIÓN DE LAS INSPECCIONES DE SEGURIDAD

De acuerdo a la NCT 4114 las inspecciones planeadas se pueden clasificar teniendo en cuenta el objetivo que se persigue en ella:

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

- ✓ **INSPECCIONES PLANEADAS DE ORDEN Y ASEO:** Inspecciones planeadas en las cuales se pretende verificar que todas las cosas se encuentren en

el lugar en el que realmente deben estar y en correcto estado de limpieza, tanto de los sitios de trabajo como de los objetos.

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

RESPONSABLES DE LAS 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).

14.7 PLAN DE MOTIVACIÓN EMPRESARIAL

Un plan de motivación laboral es un documento donde se establece una estrategia clara para conocer el nivel de motivación general de los empleados y las metas personales de cada uno. También, este documento debe contener un programa de acciones que ayuden a canalizar la motivación de cada empleado de manera adecuada.

Objetivo General: Incrementar la motivación de los empleados para mejorar el rendimiento, la satisfacción laboral y la retención del talento.

EJEMPLO:

A partir del mes de octubre que inicia, realizaremos unas actividades y su vigencia de cumplimiento será de (2) dos meses, cada actividad tendrá un incentivo por parte de gerencia.

ACTIVIDAD #1 OBSERVACIÓN DEL COMPORTAMIENTO.

Realizaremos un análisis de comportamiento donde evaluaremos el uso correcto de EPP
En cada área, cuando se identifiquen hallazgos se hará firmar un compromiso al colaborador.

ACTIVIDAD #2 REPORTE DE CONDICIONES INSEGURAS DE TRABAJO, CON POSIBLE SOLUCIÓN.

El colaborador que realice los reportes de condiciones inseguras y sugiera una solución que sea posible usarla para resolver la condición, tendrá como incentivo (1) hora libre que podrá tomarse libremente en su jornada laboral con previo aviso.

ACTIVIDAD #3 CUMPLIMIENTO DE ENTREGAS, PARA TODA LA EMPRESA.

Cada semana tenemos un tope o cumplimiento de entregas esto involucra toda la empresa, si por las (2) dos siguientes semanas se cumplen las entregas a cabalidad, toda la empresa tendrá como incentivo un desayuno por parte de gerencia y podrán terminar su jornada laboral (30) minutos antes.

ACTIVIDAD #4 VERIFICACIÓN POR CUMPLIMIENTO.

Al terminar los (2) dos meses se hará una verificación donde se evidenciará que el colaborador que en el tiempo estipulado haya sido quien más acertó en las actividades y se le dará un incentivo por gerencia de \$50,000 mil pesos.

Cada dos meses cambiaran las actividades, buena suerte a todos.

Un plan de motivación empresarial bien estructurado no solo mejora la moral de los empleados, sino que también contribuye al éxito general de la empresa. La clave es mantener una comunicación abierta y estar dispuestos a ajustar las estrategias según las necesidades cambiantes del equipo

14.8 ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN (PYP)

La promoción y prevención se considera como la intervención más efectiva, ya que aborda la sensibilización al autocuidado aun antes de que la enfermedad aparezca, buscando concientizar a la persona sobre la importancia de adopción de hábitos de vida saludables y brindando herramientas de prevención.

		PROGRAMA DE PROMOCION Y PREVENCION FRUTOSWEET S.A.S		
CODIGO: FO-SST 01		VERSION: 1	PAG: 1	Fecha de elaboracion: 15/10/2024
PROGRAMA DE PYP	QUIEN LO REALIZA	ENCARGADO	RECURSOS NECESARIOS	
			HUMANO	TECNICO
Tamizajes para riesgo de Síndrome del Túnel del Carpo.	MEDIEXPRESS IPS	Responsable del SG-SST	Asesor SST y Auxiliar de SS	Equipos (Computador e impresora) y papelería.
Jornada de Salud	CAJA DE COMPENSACION	Responsable del SG-SST	Asesor SST y Auxiliar de SS	Equipos (Computador e impresora) y papelería.
Programas de higiene postural.	ASESOR ARL	Responsable del SG-SST	Asesor SST y Auxiliar de SS	Equipos (Computador e impresora) y papelería.
Valoración del riesgo cardiovascular.	MEDIEXPRESS IPS	Responsable del SG-SST	Asesor SST y Auxiliar de SS	Equipos (Computador e impresora) y papelería.
Capacitación estilo de vida saludable	ASESOR ARL	Responsable del SG-SST	Asesor SST y Auxiliar de SS	Equipos (Computador e impresora) y papelería.
Capacitación de salud mental	ASESOR ARL	Responsable del SG-SST	Asesor SST y Auxiliar de SS	Equipos (Computador e impresora) y papelería.
Capacitación prevención de riesgo biológico	MEDIEXPRESS IPS	Responsable del SG-SST	Asesor SST y Auxiliar de SS	Equipos (Computador e impresora) y papelería.
Elaborado por: Marled Zuñiga - Melissa Mosquera		Reviso:	Aprobo:	Nota: Los programas de ejecutaran según la actividad económica de la empresa y disponibilidad de fecha que se asignen con las entidades.

14.8 PROGRAMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Los programas de seguridad y salud en el trabajo existen para marcar los planes adecuados de salud y reglas claras de prevención de los centros de trabajo, y se han convertido en conceptos muy importantes porque están relacionados con las condiciones físicas y psicológicas de los trabajadores y la preservación de la fuerza laboral.

Un programa de SST debe contener objetivos, metas, recursos cronograma (actividades), responsabilidades, ciclo PHVA, entre otros.

Los programas de SST son los siguientes:

MEDICINA PREVENTIVA

La medicina preventiva es aquella que se realiza para prevenir posibles riesgos asociados al desarrollo de las actividades laborales de una empresa, en el que se promueve el bienestar laboral, así como la prevención y control de la salud del trabajador, con el fin de mitigar los factores que representan un riesgo para su salud y su integridad física; y abordar de manera adecuada las enfermedades y accidentes derivados de la actividad ejecutada por el trabajador afectado.

 PROGRAMA DE MEDICINA PREVENTIVA FRUTOSWEET S.A.S					
CODIGO: FO-SST 01		VERSION: 1	PAG: 1	Fecha de elaboracion: 15/10/2024	
ACTIVIDAD	JUSTIFICACION DE LA ACTIVIDAD	QUIEN REALIZA	ENCARGADO	RECURSOS NECESARIOS	
				HUMANOS	TECNOLOGICOS
Socializacion Hipertension Arterial y Diabetes	Presion arterial alta - Diabetes	MEDIEXPRESS IPS	Responsable del SG-SST	Asesor SST y Auxiliar de SST	Equipos (Computador e impresora) y papeteria.
Socializacion Prevencion Cancer	Detectar diferentes tipos de cancer	MEDIEXPRESS IPS	Responsable del SG-SST	Asesor SST y Auxiliar de SST	Equipos (Computador e impresora) y papeteria.
Socializacion en Salud Mental	Programa de EVS	ASESOR ARL	Responsable del SG-SST	Asesor SST y Auxiliar de SST	Equipos (Computador e impresora) y papeteria.
Socializacion de estilos de vida saludable	Colesterol - Obesidad	ASESOR ARL	Responsable del SG-SST	Asesor SST y Auxiliar de SST	Equipos (Computador e impresora) y papeteria.
Capacitacion sobre adicciones	Analizar consumos de alcohol - Consejos para dejar de fumar	ASESOR ARL	Responsable del SG-SST	Asesor SST y Auxiliar de SST	Equipos (Computador e impresora) y papeteria.
Elaborado por: Marled Zuñiga - Melissa Mosquera		Revisó:	Aprobo:	Nota: Los programas de ejecutaran según la actividad economica de la empresa y disponibilidad de fecha que se asignen con las entidades.	

MEDICINA DEL TRABAJO

La medicina del trabajo es la que estudia la patología derivada del trabajo, tanto la directa por exposición a factores de riesgo concretos, como la derivada de la organización del trabajo y otros factores de riesgo que se produzcan en la interacción del trabajo y la persona. Su finalidad es la de proteger la salud del trabajador desde un enfoque global, considerando al trabajador en todos sus ámbitos.

 FRUTOSWEET SAS		PROGRAMA DE MEDICINA DEL TRABAJO FRUTOSWEET S.A.S	
CODIGO: FO-SST 01	VERSION: 1	PAG: 1	Fecha de elaboracion: 15/10/2024
ACTIVIDAD		QUIEN LO REALIZA	ENCARGADO
Exámenes médicos de ingreso /periódicos / retiro		MEDIEXPRESS IPS	Responsable del SG-SST
Diagnóstico de condiciones de salud		MEDIEXPRESS IPS	Responsable del SG-SST
Evaluaciones médicas a posibles casos de enfermedad		MEDIEXPRESS IPS	Responsable del SG-SST
Evaluaciones de puestos de trabajo		MEDIEXPRESS IPS	Responsable del SG-SST
Evaluación y concepto de reubicación laboral		MEDIEXPRESS IPS	Responsable del SG-SST
Vacunación requerida			Responsable del SG-SST
Prevención y promoción de enfermedad		MEDIEXPRESS IPS	Responsable del SG-SST
Elaborado por: Marled Zuñiga - Melissa Mosquera		Reviso:	Aprobo:

HIGIENE LABORAL

La higiene en el trabajo se enfoca en identificar, evaluar y controlar los factores en el lugar de trabajo que pueden generar enfermedades laborales. Para lograrlo, es necesario clasificar previamente los contaminantes, establecer unidades de medida y definir valores límite de referencia.

Algunos ejemplos de higiene industrial son los siguientes:

- Evaluación de niveles de presión sonora (Ruido)
- Evaluación de niveles de iluminación
- Evaluación de estrés térmico
- Evaluación gases y vapores
- Evaluación a radiaciones

Entre otros

SEGURIDAD INDUSTRIAL

Seguridad industrial se ocupa del proceso de identificación, evaluación y control de los factores en el lugar de trabajo que puedan ocasionar accidentes de trabajo.

La seguridad industrial inicia en el momento de realizar una labor, teniendo limpio y ordenado el lugar donde vas a trabajar.

EJEMPLO DE SEGURIDAD INDUSTRIAL:

- Recoger las herramientas que no estamos utilizando y colocarlas en el lugar adecuado influye para que esto no haga accidentar a otros o incluso a ti mismo.
- No debes obstaculizar las áreas de tránsito de personal o de emergencia ni tampoco lugares de acceso principal como son escaleras o puertas.
- Tienes que utilizar en lo posible casco, guantes y careta o gafas de seguridad siguiendo las normas estipuladas.
- En un accidente, tienes que actuar con rapidez, manteniendo la calma para pensar con claridad.
- Inspecciones planeadas e informales
- Reporte de condiciones subestándares
- Plan de emergencia
- Investigación de incidentes y accidentes

Entre otros

14.9 PROGRAMAS DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA

Un Programa de Vigilancia Epidemiológica es la aplicación de los principios, métodos y procedimientos para la vigilancia y control de un riesgo específico y prioritario o de una enfermedad. El método de aplicación del PVE, se basa en el ciclo de mejoramiento de procesos PHVA (planear, hacer, verificar y actuar).

 PROGRAMA VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA FRUTOSWEET S.A.S			
CODIGO: FO-SST 01	VERSION: 1	PAG: 1	Fecha de elaboracion: 15/10/2024
ACTIVIDAD		QUIEN LO REALIZA	ENCARGADO
PVE por desórdenes musculoesqueléticos (DME)		MEDIEXPRESS IPS	Responsable del SG-SST
PVE por condiciones de riesgo psicosocial		MEDIEXPRESS IPS	Responsable del SG-SST
PVE por condiciones cardiovasculares		MEDIEXPRESS IPS	Responsable del SG-SST
PVE por condiciones biológicas		MEDIEXPRESS IPS	Responsable del SG-SST
Elaborado por: Marled Zuñiga - Melissa Mosquera		Reviso:	Aprobo:

14.10 EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES

La resolución 2346 de 2007 reglamenta las evaluaciones medicas ocupacionales las cuales son de acto médico mediante el cual se interroga y examina a un aspirante, o colaborador con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo y determinar la existencia de consecuencias en la persona por dicha exposición. Incluye anamnesis, examen físico completo con énfasis en el órgano o sistema blanco, análisis de pruebas clínicas y paraclínicas, tales como: de laboratorio, imágenes diagnósticas, y su correlación entre ellos para emitir un diagnóstico y las recomendaciones.

Dentro de las evaluaciones medicas ocupacionales se destacan las siguientes:

- Exámenes de ingreso
- Exámenes periódicos
- Exámenes médicos por cambio de puesto
- Exámenes de retiro
- Exámenes Post incapacidad
- Exámenes de seguimiento especial

14.11 DIAGNOSTICO DE CONDICIONES DE SALUD

El informe del diagnóstico de condiciones de salud es el insumo para realizar los programas de vigilancia epidemiológica y las actividades del programa de higiene y seguridad industrial, donde se estudian, investigan y analizan las enfermedades ocurridas, determinando sus causas y estableciendo las medidas preventivas y correctivas necesarias para mejorar la condición laboral y de vida de cada trabajador.

De ahí la importancia que los exámenes médicos ocupacionales los realice un profesional idóneo, que contemple el alcance de la organización o empresa donde labora el trabajador, conociendo los más mínimos detalles con relación a temas como los factores de riesgo a los cuales está expuesto, las actividades realizadas por el trabajador y el profesigramas de la empresa.

La importancia del Examen Médico Ocupacional es la promoción, prevención y control de la salud de los trabajadores, buscando resultados eficientes en el programa de Medicina Preventiva y del Trabajo cumpliendo con el marco del Sistema Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), pero para esto necesitamos que nuestro proveedor de exámenes médicos ocupacionales realice a conciencia estas valoraciones con el fin de obtener un acorde diagnóstico de condiciones de salud.

Antecedentes Normativos del diagnóstico de condiciones de salud

Los antecedentes normativos del diagnóstico de condiciones de salud se originan en la Resolución 1016 de 1989, la cual hace referencia a una especie de caracterización del informe de condiciones de salud mencionada en el artículo 10, donde se establecen actividades de los subprogramas de Medicina Preventiva, que para lograr realizarlo era necesario cumplir una serie de requisitos definidos en la norma:

- 1 Realizar exámenes médicos, clínicos y paraclínicos para admisión, ubicación según aptitudes, periódicos ocupacionales, cambios de ocupación, reingreso al trabajo, retiro y otras situaciones que alteren o puedan traducirse en riesgos para la salud de los trabajadores
2. Desarrollar actividades de vigilancia epidemiológica, conjuntamente con el subprograma de higiene y seguridad industrial, que incluirán como mínimo: (b. Enfermedades profesionales)
3. Desarrollar actividades de prevención de enfermedades profesionales, accidentes de trabajo y educación en salud a empresarios y trabajadores, en coordinación con el subprograma de Higiene y Seguridad Industrial.
4. Investigar y analizar las enfermedades ocurridas, determinar sus causas y establecer las medidas preventivas y correctivas necesarias
5. Informar a la gerencia sobre los problemas de salud de los trabajadores y las medidas aconsejadas para la prevención de las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo.

6. Diseñar y ejecutar programas para la prevención y control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales.

En virtud de lo expuesto anteriormente, y al no contar con los instrumentos necesarios para dar cumplimiento a las actividades o programas de vigilancia epidemiológica y el programa de higiene y seguridad industrial, en el año 2007 se expide la resolución 2346, la cual establece la obligación de realizar un diagnóstico médico por parte de las personas Jurídicas IPS o personas naturales que realicen exámenes médicos y deberá entregarse al empleador un diagnóstico general de salud de los trabajadores que examinó.

De igual forma establece que la realización de las evaluaciones médicas ocupacionales es una de las principales actividades de los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo. Las evaluaciones médicas ocupacionales constituyen un instrumento importante en la elaboración de los diagnósticos de las condiciones de salud de los trabajadores para el diseño de programas de prevención de enfermedades, cuyo objetivo es mejorar su calidad de vida;

El seguimiento estandarizado de las condiciones de salud de los trabajadores en los lugares de trabajo y la unificación de criterios en la aplicación de evaluaciones médicas ocupacionales, permite que sus resultados sean aplicados en la recolección y análisis de información estadística, desarrollo de sistemas de vigilancia epidemiológica, programas de rehabilitación integral y proceso de calificación de origen y pérdida de capacidad laboral.

La obligación de expedir el Diagnóstico de salud está definida en el artículo 18 de la Resolución 2346 de 2007:

Diagnóstico de salud. Toda persona natural o jurídica que realice evaluaciones médicas ocupacionales de cualquier tipo, deberá entregar al empleador un diagnóstico general de salud de la población trabajadora que valore, el cual se utilizará para el cumplimiento de las actividades de los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo, de conformidad con lo establecido por el artículo 10 de la Resolución 1016 de 1989, o la norma que la modifique, adicione o sustituya.

El diagnóstico de salud debe comprender como mínimo, lo siguiente:

1. Información sociodemográfica de la población trabajadora (sexo, grupos etarios, composición familiar, estrato socioeconómico).
2. Información de antecedentes de exposición laboral a diferentes factores de riesgos ocupacionales.
3. Información de exposición laboral actual, según la manifestación de los trabajadores y los resultados objetivos analizados durante la evaluación médica. Tal información deberá estar diferenciada según áreas u oficios.
4. Sintomatología reportada por los trabajadores.
5. Resultados generales de las pruebas clínicas o paraclínicas complementarias a los exámenes físicos realizados.
6. Diagnósticos encontrados en la población trabajadora.
7. Análisis y conclusiones de la evaluación.
8. Recomendaciones.

El diagnóstico de salud debe ser utilizado para implementar medidas que permitan mejorar la calidad de vida de los trabajadores, en especial, las relativas al cumplimiento y desarrollo de los programas de promoción de la salud y la prevención de accidentes o enfermedades profesionales, así como de aquellas comunes que puedan verse agravadas por el trabajo o por el medio en que este se desarrolla.

Dicho diagnóstico no podrá contener datos personales ni individualizados de cada uno de los trabajadores.

En el año 2015 se expide el decreto 1072, definiendo las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), las cuales deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privadas. Es así que enmarcó el diagnóstico de condiciones de salud dentro de los indicadores que evalúan la estructura del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST así:

Numeral 9. La existencia de un procedimiento para efectuar el diagnóstico de las condiciones de salud de los trabajadores para la definición de las prioridades de control e intervención.

Posteriormente, el Ministerio de Trabajo expidió la Resolución 0312 del 2019, en la cual se establecen los estándares mínimos para implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para empleadores y contratantes. Éstos estándares son de obligatorio cumplimiento para cualquier empresa, independientemente de su tamaño o tipo de riesgo.

El diagnóstico de condiciones de salud se estableció en el estándar 3 (tres) Gestión De La Salud, a través de la verificación de las actividades de medicina del trabajo de acuerdo a las prioridades del Diagnóstico de Condiciones de Salud.

En conclusión, es importante que las empresas sin importar su tamaño cuenten con un proveedor idóneo de exámenes médicos ocupacionales, que realice entrega oportuna del Diagnóstico de condiciones de salud, el cual es suministro fundamental para la priorización de actividades de medicina del trabajo, promoción y prevención, programas de vigilancia epidemiológica y el programa de higiene y seguridad industrial.

14.12 ENCUESTA SOCIODEMOGRÁFICA

El perfil sociodemográfico es un instrumento creado para reconocer cuáles son las características de la población trabajadora que se tienen en una organización.

Para ello es clave reconocer diferentes aspectos ya que así además de identificar el tipo de población que se tiene también se pueden crear medidas o acciones dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, así como también en distintos aspectos de una organización.

Es importante porque gracias a la encuesta sociodemográfica podemos validar de forma efectiva aspectos como condiciones de salud, características de los trabajadores y poder hacer un análisis estadístico de aspectos individuales que nos permiten ser más asertivos con las acciones del SG-SST.

14.13 PLAN DE EMERGENCIAS

Un plan de emergencias debe cubrir el manejo de las amenazas naturales, tecnológicas y sociales para garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores.

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:

1. Identificar sistemáticamente todas las amenazas que puedan afectar a la empresa.
2. Identificar los recursos disponibles, incluyendo las medidas de prevención y control existentes al interior de la empresa para prevención, preparación y respuesta ante emergencias, así como las capacidades existentes en las redes institucionales y de ayuda mutua.
3. Analizar la vulnerabilidad de la empresa frente a las amenazas identificadas, considerando las medidas de prevención y control existentes.
4. Valorar y evaluar los riesgos considerando el número de trabajadores expuestos, los bienes y servicios de la empresa.

5. Diseñar e implementar los procedimientos para prevenir y controlar las amenazas prioritizadas o minimizar el impacto del no prioritarias.
6. Formular el plan de emergencia para responder ante la inminencia u ocurrencia de eventos potencialmente desastrosos
7. Asignar los recursos necesarios para diseñar e implementar los programas, procedimientos o acciones necesarias, para prevenir y controlar las amenazas prioritarias o minimizar el impacto del no prioritarias.
8. Implementar las acciones factibles, para reducir la vulnerabilidad de la empresa frente a estas amenazas que incluye entre otros, la definición de planos de instalaciones y rutas de evacuación;
9. Informar, capacitar y entrenar incluyendo a todos los trabajadores, para que estén en capacidad de actuar y proteger su salud e integridad, ante una emergencia real o potencial.
10. Realizar simulacros como mínimo una (1) vez al año con la participación de todos los trabajadores.
11. Conformar, capacitar, entrenar y dotar la brigada de emergencias, acorde con su nivel de riesgo y los recursos disponibles, que incluya la atención de primeros auxilios.
12. Inspeccionar con la periodicidad que sea definida en el SG-SST, todos los equipos relacionados con la prevención y atención de emergencias incluyendo sistemas de alerta, señalización y alarma, con el fin de garantizar su disponibilidad y buen funcionamiento.

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

14.15 PLAN DE EVACUACIÓN

Un plan de evacuación se define como el conjunto de acciones necesarias para estar preparado ante una emergencia.

Este plan reúne todos los datos relevantes contando tanto con la planificación, como con la organización humana para utilizar de una forma eficiente los medios que se encuentren disponibles. Con ello se logran minimizar los peligros que puedan suponer un riesgo humano.

El objetivo del plan de evacuación es dotar a los trabajadores de las herramientas necesarias para actuar de la forma más adecuada ante una emergencia e, incluso, detectar el peligro y adelantarse a él.

14.16 PLAN DE CONTINGENCIA

Un plan de contingencia es un conjunto de procedimientos alternativos a la operatividad normal de cada institución.

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 instituciones deberían contar con un plan de contingencia actualizado, valiosa herramienta en general basada en un análisis de riesgo.

Los riesgos los puedes eliminar, transferir, mitigar o aceptar. Ello dependerá de varios factores tales como la probabilidad de ocurrencia o impacto del riesgo.

14.17 PLAN DE CONTINUIDAD DEL NEGOCIO

Un plan de continuidad debe estar preparadas para prevenir, protegerse, y reaccionar ante incidentes de seguridad que puedan afectarles y que podrían impactar en sus negocios.

Por este motivo es necesario proteger los principales procesos de negocio a través de un conjunto de tareas que permitan a la organización recuperarse tras un incidente grave en un plazo de tiempo que no comprometa su continuidad. De esta forma se garantiza poder dar una respuesta planificada ante cualquier fallo de seguridad. Esto repercutirá positivamente en el cuidado de nuestra imagen y reputación como empresa, además de mitigar el impacto financiero y de pérdida de información crítica ante estos incidentes.



FUENTE: Propia

15. ETAPA DEL VERIFICAR

Consiste en analizar las acciones y procedimientos para comprobar si se están consiguiendo los resultados esperados.



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

Los indicadores de gestión SG-SST son una forma de control de resultados de los procesos, utilizados para evaluar en qué medida son aceptables o no para el éxito del sistema, o que grado de conformidad alcanza respecto a lo exigido en el cual se destacan los siguientes:

- **INDICADORES DE ESTRUCTURA:** El indicador de estructura evalúa el empleador debe considerar entre otros, los siguientes aspectos:
 1. La política de seguridad y salud en el trabajo y que esté comunicada.
 2. Los objetivos y metas de seguridad y salud en el trabajo.
 3. El plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma.
 4. La asignación de responsabilidades de los distintos niveles de la empresa frente al desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
 5. La asignación de recursos humanos, físicos y financieros y de otra índole requeridos para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
 6. La definición del método para identificar los peligros, para evaluar y calificar los riesgos, en el que se incluye un instrumento para que los trabajadores reporten las condiciones de trabajo peligrosas
 7. La conformación y funcionamiento del Comité Paritario o Vigía de seguridad y salud en el trabajo

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

9. La existencia de un procedimiento para efectuar el diagnóstico de las condiciones de salud de los trabajadores para la definición de las prioridades de control e intervención.

10. La existencia de un plan para prevención y atención de emergencias en la organización.

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

➤ **INDICADORES DE PROCESO:** La construcción de los indicadores que evalúan el proceso, el empleador debe considerar entre otros:

1. Evaluación inicial (línea base)

2. Ejecución del plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma

3. Ejecución del Plan de Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo

4. Intervención de los peligros identificados y los riesgos priorizados.

5. Evaluación de las condiciones de salud y de trabajo de los trabajadores de la empresa realizada en el último año

6. Ejecución de las diferentes acciones preventivas, correctivas y de mejora, incluidas las acciones generadas en las investigaciones de

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

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

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

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

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

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

12. La estrategia de conservación de los documentos.

➤ **INDICADORES DE RESULTADO:** Los indicadores que evalúan el resultado, el empleador debe considerar entre otros:

1. Cumplimiento de los requisitos normativos aplicables
2. Cumplimiento de los objetivos en seguridad y salud en el trabajo - SST
3. El cumplimiento del plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma
4. Evaluación de las no conformidades detectadas en el seguimiento al plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo.
5. La evaluación de las acciones preventivas, correctivas y de mejora, incluidas las acciones generadas en las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de las acciones generadas en las inspecciones de seguridad
6. El cumplimiento de los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores, acorde con las características, peligros y riesgos de la empresa.

7. La evaluación de los resultados de los programas de rehabilitación de la salud de los trabajadores.

8. Análisis de los registros de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad.

9. Análisis de los resultados en la implementación de las medidas de control en los peligros identificados y los riesgos priorizados.

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

➤ **INDICADORES MÍNIMOS DE SST:** Es una estrategia clave para mejorar la productividad y reducir los riesgos asociados al trabajo, en el cual los indicadores mínimos de SST son los siguientes:

1. **FRECUENCIA DE LA ACCIDENTALIDAD:** Número de veces que ocurre un accidente de trabajo en el mes.
2. **SEVERIDAD DE ACCIDENTALIDAD:** Número de días perdidos por accidentes de trabajo en el mes
3. **PROPORCIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO MORTALES:** Número de accidentes de trabajo mortales en el año.
4. **PREVALENCIA DE LA ENFERMEDAD LABORAL:** Número de casos de enfermedad laboral presentes en una población en un periodo de tiempo.

5. **INCIDENCIA DE LA ENFERMEDAD LABORAL:** Número de casos nuevos de enfermedad laboral en una población determinada en un período de tiempo.
6. **AUSENTISMO POR CAUSA MÉDICA:** Ausentismo es la no asistencia al trabajo, con incapacidad médica.

15.2 AUDITORIA

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

El 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.

Alcance de la auditoría 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:

1. El cumplimiento de la política de seguridad y salud en el trabajo;
2. El resultado de los indicadores de estructura, proceso y resultado;
3. La participación de los trabajadores;
4. El desarrollo de la responsabilidad y la obligación de rendir cuentas;
5. El mecanismo de comunicación de los contenidos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), a los trabajadores;
6. La planificación, desarrollo y aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST);
7. La gestión del cambio;
8. La consideración de la seguridad y salud en el trabajo en las nuevas adquisiciones;
9. El alcance y aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) frente a los proveedores y contratistas; 10. La supervisión y medición de los resultados;
11. El proceso de investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, y su efecto sobre el mejoramiento de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa;
12. El desarrollo del proceso de auditoría; y
13. La evaluación por parte de la alta dirección.

15.3 REVISIÓN POR LA ALTA DIRECCIÓN

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:

1. Revisar las estrategias implementadas y determinar si han sido eficaces para alcanzar los objetivos, metas y resultados esperados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo;
2. Revisar el cumplimiento del plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma;
3. Analizar la suficiencia de los recursos asignados para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y el cumplimiento de los resultados esperados;
4. Revisar la capacidad del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para satisfacer las necesidades globales de la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo;
5. Analizar la necesidad de realizar cambios en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), incluida la revisión de la política y sus objetivos;

6. Evaluar la eficacia de las medidas de seguimiento con base en las revisiones anteriores de la alta dirección y realizar los ajustes necesarios;
7. Analizar el resultado de los indicadores y de las auditorías anteriores del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST);
8. Aportar información sobre nuevas prioridades y objetivos estratégicos de la organización que puedan ser insumos para la planificación y la mejora continua;
9. Recolectar información para determinar si las medidas de prevención y control de peligros y riesgos se aplican y son eficaces;
10. Intercambiar información con los trabajadores sobre los resultados y su desempeño en seguridad y salud en el trabajo;
11. Servir de base para la adopción de decisiones que tengan por objeto mejorar la identificación de peligros y el control de los riesgos y en general mejorar la gestión en seguridad y salud en el trabajo de la empresa;
12. Determinar si promueve la participación de los trabajadores;
13. Evidenciar que se cumpla con la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales, el cumplimiento de los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales que le apliquen:
14. Establecer acciones que permitan la mejora continua en seguridad y salud en el trabajo:
15. Establecer el cumplimiento de planes específicos, de las metas establecidas y de los objetivos propuestos;
16. Inspeccionar sistemáticamente los puestos de trabajo, las máquinas y equipos y en general, las instalaciones de la empresa;
17. Vigilar las condiciones en los ambientes de trabajo;
18. Vigilar las condiciones de salud de los trabajadores;
19. Mantener actualizada la identificación de peligros, la evaluación y valoración de los riesgos;
20. Identificar la notificación y la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales;
21. Identificar ausentismo laboral por causas asociadas con seguridad y salud en el trabajo;
22. Identificar pérdidas como daños a la propiedad, máquinas y equipos entre otros, relacionados con seguridad y salud en el trabajo;

23. Identificar deficiencias en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo;
24. Identificar la efectividad de los programas de rehabilitación de la salud de los trabajadores.

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

16. ETAPA DEL ACTUAR

Es un proceso de mejora continua que consiste en implementar las mejoras identificadas en los pasos anteriores.



16.1 PLANES DE ACCIÓN

Los planes de acción son los que se le realizan a cada una de las no conformidades halladas en una auditoria, la manera de hacerlo es por medio de las siguientes acciones:

- **ACCIONES PREVENTIVAS:** Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable.
- **ACCIONES CORRECTIVAS:** Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.
- **ACCIONES 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.

ACCIONES PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS. El empleador debe garantizar que definan e implementen las acciones preventivas y correctivas necesarias, con base en los

resultados de la supervisión y medición de la eficacia del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de las auditorías y de la revisión por la alta dirección.

Estas acciones entre otras, deben estar orientadas a:

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

16.2 MEJORA CONTINUA

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

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

17. CONCLUSIÓN

Se puede concluir que en la Empresa FRUTOSWEETS SAS existe compromiso por parte de la alta gerencia para tomar las medidas necesarias y dar cumplimiento a la normatividad vigente, sin embargo, teniendo en cuenta los parámetros estipulados por la evaluación inicial del Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo se pudo evidenciar que el cumplimiento era muy bajo debido a:

- Al aplicar la evaluación de estándares mínimos la Empresa se encuentra con una calificación muy baja al no cumplir con muchos de los requisitos legales.
- No se contaba con la suficiente documentación que soportara las actividades y con la que se actualizara el sistema de Gestión.
- No existía un diseño de Plan de Trabajo anual que permitiera organizar estratégicamente las actividades de la Empresa.

Por lo anteriormente expuesto, tener un Manual de Seguridad y Salud en el Trabajo le permitirá a la empresa controlar los riesgos que tiene de acuerdo a su actividad y prevenir eventos no deseados que afecten la seguridad de los trabajadores.

Los peligros prioritarios identificados en la empresa FRUTOSWEET son los siguientes:

1. Peligro Psicosocial en la tarea: Supervisión en la tarea a cargo
2. Peligro Biomecánico en la tarea: Trabajo en posición sedente durante la jornada laboral
3. Peligro Locativo en la tarea: Pisos con desgaste con riesgo de caídas.
4. Peligro Locativo de seguridad en la tarea: Generado por almacenamiento inadecuado
5. Peligro Biológico en la tarea: Separación del producto (lulo)

Los programas de prevención de riesgos que se deben implementar de acuerdo a los peligros prioritarios identificados, son los siguientes:

1. Peligro Psicosocial: Programa de prevención de riesgo psicosocial
2. Peligro Biomecánico: Programa de vigilancia epidemiológica para la prevención de lesiones osteomusculares
3. Peligro Locativo: Programa de mantenimiento preventivo de instalaciones locativas
4. Peligro Locativo: Programa de mantenimiento preventivo de instalaciones locativas
5. Peligro Biológico en la tarea: Programa de buenas prácticas de manufactura

18. BIBLIOGRAFÍA

Resolución 2013 de 1986, Conformación de COPASST

Resolución 652 y 1356 de 2012, Conformación de Comité de convivencia laboral

Resolución 2346 de 2007, regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales en el territorio nacional.

Decreto 1072 de 2015, Capítulo 6 SG-SST, Decreto Único del Sector Trabajo

Guía técnica colombiana (GTC 45)

Resolución 0312 de 2019, Estándares mínimos del SG-SST

Norma técnica colombiana (NTC 4114)

NFPA: National Fire Protection Association

<https://safetya.co/>

Resolución 2184 del 2019, Por la cual se modifica la resolución 668 de 2016 sobre uso racional de bolsas plásticas y se adoptan otras disposiciones.

Resolución 773 del 2021, Establece el sistema globalmente armonizado.

19. ANÉXOS

- A. POLÍTICA DE SST
- B. OBJETIVOS Y METAS DEL SG-SST
- C. PRESUPUESTO DEL SG-SST
- D. PLAN DE CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO EN SST
- E. PLAN DE TRABAJO ANUAL
- F. MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES EN SST
- G. IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS
- H. TABLA DE DISPOSICIÓN DE RESIDUOS E IMAGEN CON CÓDIGO DE COLORES
- I. TABLA DE IDENTIFICACIÓN DE SUSTANCIAS QUÍMICAS
- J. MATRIZ DE EPP Y EPI
- K. PROFESIOGRAMA
- L. DIAGNOSTICO DE CONDICIONES DE SALUD Y DE CONDICIONES SOCIODEMOGRÁFICAS
- M. TABLA DE INDICADORES MÍNIMOS DE SST