

Manual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
Cacharrería y Papelería FEMAR

Johan Fernando Galvis Barona

Técnico Profesional Administrativos en Seguridad y Salud en el Trabajo

Instituto Técnico de Comercio Simón Rodríguez- Intenalco

Jacqueline Sepúlveda Bojorge

15 de Junio de 2023

Manual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Cacharrería y papelería FEMAR

Johan Fernando Galvis

Trabajo de Grado

Docente Jaqueline Sepúlveda Bojorge

Instituto Técnico Nacional de Comercio Simón Rodríguez Intenalco

Técnico Profesional Administrativo en Seguridad y Salud en el Trabajo

Cali

15 de junio de 2023

Resumen.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), debe ser implementado por todos los empleadores y consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, lo cual incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en los espacios laborales.

El manual de SG-SST debe recoger de manera explícita las funciones generales, funciones específicas y responsabilidades de cada miembro de la organización de acuerdo a su nivel y área de responsabilidad, en interés de dar cumplimiento a los requisitos correspondientes a la Seguridad y Salud en el Trabajo.

INTRODUCCIÓN

Basados en los requisitos legales reglamentarios aplicables a la Seguridad y Salud en el Trabajo se establece el manual del sistema para determinar los controles que permitan prevenir, disminuir y eliminar riesgos, accidentes o enfermedades laborales, llevando un ciclo de mejora continua.

Cacharrería y papelería FEMAR está comprometido en brindar a sus clientes distribuidores y empleados un medio ambiente seguro mediante la prevención y control de los riesgos que puedan afectar la Seguridad y Salud de las Personas.

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN	4
OBJETIVOS	10
1. OBJETIVO GENERAL	10
1.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	10
2. INFORMACIÓN GENERAL DE LA EMPRESA.....	12
2.1 MAPA SATELITAL DE LA EMPRESA	12
2.2 REGISTRO FOTOGRÀFICO DE LA EMPRESA.....	12
3. ORGANIGRAMA	13
4. MAPA DE PROCESOS:	13
5. DEFINICIONES DEL SG-SST.....	14
6. FLUJOGRAMA DEL CICLO PHVA	20
7. ETAPA PLANEAR	21
8. POLÍTICA(S) DE LA EMPRESA	22
9. REQUISITOS DE LA POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.	22
10. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA	23
Anexo A. Política de SST	24
10.1 OBJETIVOS DEL SGSST	24

10.2 METAS DEL SG-SST	24
OBJETIVOS Y METAS DEL SGSST:.....	25
11. RECURSOS DEL SGSST	25
Recurso Humano.....	26
12. GERENCIA	26
13. RESPONSABLE DEL SGSST.....	30
14. COPASST COMITÉ PARITARIO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	31
15. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL – COCOLA.....	34
16. BRIGADA DE EMERGENCIAS.....	36
17. TRABAJADORES:	37
18. ASESOR EXTERNO.....	37
19. ARL: Administradora de Riesgos Laborales	38
RECURSO FINANCIERO.....	38
ANEXO B. Presupuesto del SG-SST	38
RECURSO TÉCNICO Ò TECNOLÒGICO:	38
20. PLAN DE CAPACITACIÓN EN SST.....	39
ANEXO C Plan de Capacitacion del SG-SST	41
21. PLAN ANUAL DE TRABAJO.....	41
ANEXO D. Plan de trabajo anual del SG-SST.....	41

22. MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES:.....	42
Anexo E. Matriz de requisitos legales del SG-SST	42
23. GESTIÓN DEL CAMBIO.....	42
24. PERFILES DEL CARGO.....	43
MANUAL DE FUNCIONES, RESPONSABILIDADES Y COMPETENCIAS	45
25.1 CONSERVACIÓN DE LOS DOCUMENTOS.....	49
26. ETAPA HACER	51
26.1 MATRIZ DE IDENTIFICACION DE PELIGROS Y VALORACION DE RIESGOS	52
Anexo F. Identificación de peligros.....	54
27. Plan de Gestión para el Manejo Integral de Residuos.	54
ANEXO G. Tabla de identificación de residuos.....	55
28. PROCEDIMIENTOS, INSTRUCTIVOS Y PROTOCOLOS DE SEGURIDAD.	55
29. SUSTANCIAS QUÍMICAS	56
Señalización NFPA No.704.....	57
IDENTIFICACION DE RIESGO QUIMICO	59
30. MATRIZ EPP/EPI	60
Anexo H. Matriz de EPP/EPI.....	60
31. INSPECCIONES DE SEGURIDAD.....	61
Clases de Inspecciones.....	61

32. PLAN DE MOTIVACIÒN	63
33. PROGRAMAS DE SST.	64
33.1 MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO.....	64
33.2 HIGIENTE INDUSTRIAL	67
33.3 SEGURIDAD INDUSTRIAL	70
33.4 PROGRAMAS DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA.....	71
34. PROFESIOGRAMA.....	72
Anexo I. Profesiograma	73
35. DIAGNOSTICO DE CONDICIONES DE SALUD	74
36. ENCUESTA SOCIODEMOGRAFICA	76
ANEXO J. ENCUESTA SOCIODEMOGRAFICA.....	76
Anexo K. Encuesta de Condiciones de Salud.....	77
37. PLAN DE EMERGENCIAS	77
38. PLAN DE EVACUACIÒN	81
39. PLAN DE CONTINGENCIAS Y PLAN DE CONTINUIDAD DEL NEGOCIO	81
40. ACTIVIDADES DE PROMOCIÒN Y PREVENCIÒN:	82
41. ETAPA VERIFICAR	84
41.1 INDICADORES DE ESTRUCTURA.....	84
41.2 INDICADORES DE PROCESO	85
41.3 INDICADORES DE RESULTADO	86

41.4 INDICADORES MÍNIMOS DE SST	87
Anexo L Tabla de Indicadores Resolución 0312 de 2019	88
42. AUDITORIA	88
43. REVISIÓN POR LA GERENCIA	89
44. CONCLUSIÓN.....	92
45. Bibliografía	93
46.ANEXOS	94

OBJETIVOS

1. OBJETIVO GENERAL

Sensibilizar a la Gerencia sobre la importancia de continuar con el proceso de diseño e implementación del SG-SST, debido a que el presente manual informativo es la primera fase del proceso, con el fin de cumplir con el marco legal vigente y prevenir pérdidas tales como lesiones personales, daño a la propiedad, daño a los procesos y daño al medio ambiente.

1.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS

Establecer las actividades que debe tener un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo al ciclo PHVA. Las etapas que se identificarán en el presente Manual del SGSST son las siguientes:

- **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.

2. INFORMACIÓN GENERAL DE LA EMPRESA

Razón Social: Cacharrería y Piñatería FEMAR.	Nit: 10102536-0
Dirección: Cra 9 # 11 53	Teléfono: 3183779558
Representante legal: Fernando Marín Sánchez.	
Ciudad: Cali	Email: lucaria9@hotmail.com
Número de empleadores directos: 3	Número de empleados indirectos: 0
ARL: En proceso de afiliación.	Código de actividad económica 1 4759 01
Clase de riesgo: 1	Actividad económica: Comercio al por menor de otros artículos domésticos en establecimientos especializados.
Horarios de trabajo:	Lunes a viernes 8:00 a.m. a 6:30 p.m. Sábados 8:00 a.m. a 1:00 p.m.

2.1 MAPA SATELITAL DE LA EMPRESA

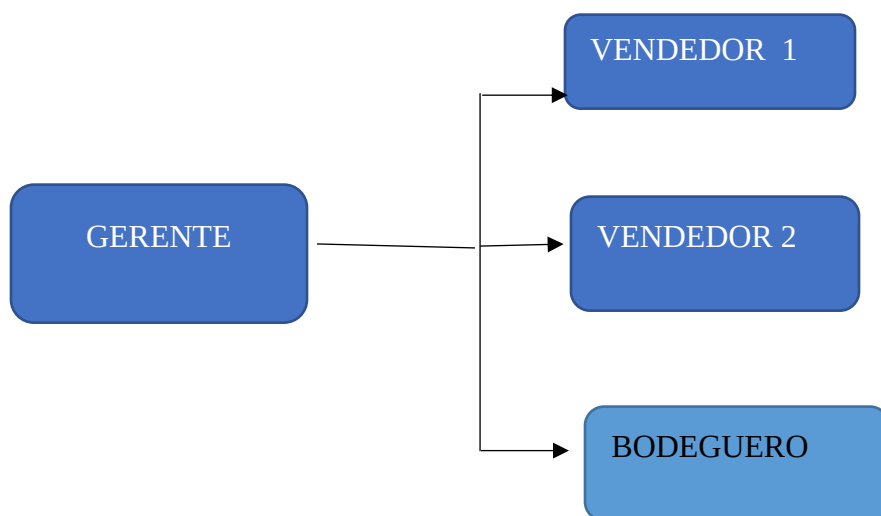


2.2 REGISTRO FOTOGRÁFICO DE LA EMPRESA

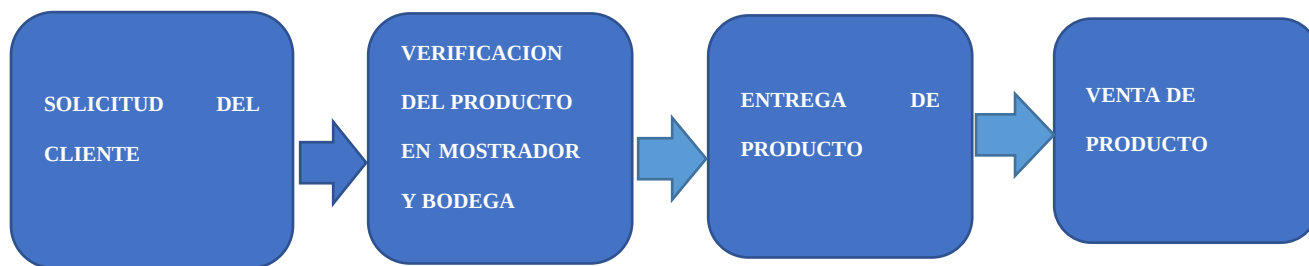


3. ORGANIGRAMA

Flujograma de la empresa - Modelo a manera de ejemplo:



4. MAPA DE PROCESOS:



5. DEFINICIONES DEL SG-SST

El sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) consiste en velar por el bienestar de todos los trabajadores de una organización previniendo enfermedades y lesiones de trabajo causadas por las condiciones laborales. Las definiciones más importantes de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo son:

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

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

- ✓ **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.
- ✓ **Centro de trabajo:** Se entiende por Centro de Trabajo a toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada.
- ✓ **Ciclo PHVA:** Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos:
 - ✓ **Planificar:** Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas.
 - ✓ **Hacer:** Implementación de las medidas planificadas.
 - ✓ **Verificar:** Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados.
 - ✓ **Actuar:** Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.
- ✓ **Condiciones de salud:** El conjunto de variables objetivas y de autorreporte (sic) de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.

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

Descripción sociodemográfica:

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

- ✓ **Efectividad:** Logro de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con la máxima eficacia y la máxima eficiencia.
- ✓ **Eficacia:** Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción.
- ✓ **Eficiencia:** Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados.
- ✓ **Emergencia:** Es aquella situación de peligro o desastre o la inminencia del mismo, que afecta el funcionamiento normal de la empresa. Requiere de una reacción inmediata y

coordinada de los trabajadores, brigadas de emergencias y primeros auxilios y en algunos casos de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud.

- ✓ **Evaluación del riesgo:** Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción.
- ✓ **Evento Catastrófico:** Acontecimiento imprevisto y no deseado que altera significativamente el funcionamiento normal de la empresa, implica daños masivos al personal que labora en instalaciones, parálisis total de las actividades de la empresa o una parte de ella y que afecta a la cadena productiva, o genera destrucción parcial o total de una instalación.

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

- ✓ **Indicadores de estructura:** Medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la empresa para atender las demandas y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ **Indicadores de resultado:** Medidas verificables de los cambios alcanzados en el periodo definido, teniendo como base la Programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión.

- ✓ **Matriz legal:** Es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las actividades propias e inherentes de su actividad productiva, los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables.
- ✓ **Mejora continua:** Proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la organización.

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

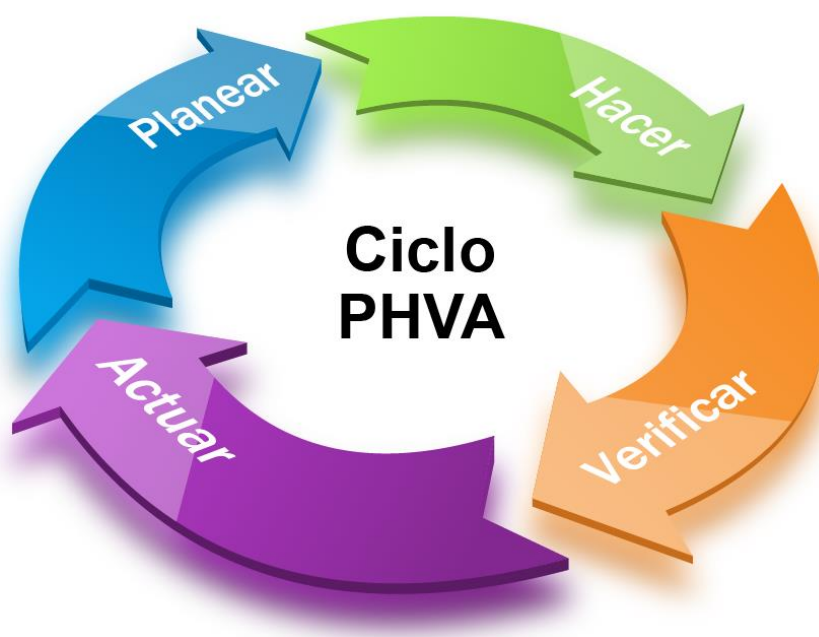
- ✓ **Peligro:** Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones.
- ✓ **Política de seguridad y salud en el trabajo:** Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización.
- ✓ **Registro:** Documento que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencia de las actividades desempeñadas.
- ✓ **Rendición de cuentas:** Mecanismo por medio del cual las personas e instituciones informan sobre su desempeño.

- ✓ **Revisión proactiva:** Es el compromiso del empleador o contratante que implica la iniciativa y capacidad de anticipación para el desarrollo de acciones preventivas y correctivas, así como la toma de decisiones para generar mejoras en el SG-SST.
- ✓ **Revisión reactiva:** Acciones para el seguimiento de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad.
- ✓ **Requisito Normativo:** Requisito de seguridad y salud en el trabajo impuesto por una norma vigente y que aplica a las actividades de la organización.
- ✓ **Riesgo:** Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos.
- ✓ **Valoración del riesgo:** Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado.
- ✓ **Vigilancia** de la salud en el trabajo o vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo: Comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores.

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

6. FLUJOGRAMA DEL CICLO PHVA

La utilización continua del ciclo PHVA, nos brinda una solución que realmente nos permite mantener la competitividad de sus productos y servicios, mejora la calidad, reduce los costos, mejora la productividad, reduce los precios, aumenta la participación del mercado, provee nuevos puestos de trabajo y aumenta la rentabilidad de la empresa.



7. ETAPA PLANEAR

En esta etapa se deben trazar los planes que permitan mejorar la salud y la seguridad de los trabajadores, definiendo qué se está haciendo de manera incorrecta, o qué se puede hacer de un mejor modo. La planificación es el eje sobre el cual se montan todas las demás acciones. Es una etapa que responde a preguntas tales como: ¿Qué se hará para garantizar la salud y seguridad de los trabajadores? ¿Cómo se llevará a cabo? ¿Cuándo? ¿Dónde? ¿Con quién? ¿Para qué? ¿Cómo se evaluará? ¿Con qué datos?



Algunas actividades o documentos para esta etapa son:

- Evaluación inicial del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Política y Objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Plan de Trabajo Anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Asignación de recursos
- Objetivos del SGSS
- Matriz legal

8. POLÍTICA(S) DE LA EMPRESA

Las políticas de la empresa establecen compromisos a nivel gerencial y de todos los niveles de la empresa. Algunas políticas son las siguientes:

- Política de Seguridad y Salud en el Trabajo SST.
- Política de Calidad
- Política de Medio Ambiente

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

9. REQUISITOS DE LA POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

1. Establecer el compromiso de la empresa hacia la implementación de sst de la empresa para la gestión de los riesgos laborales.
2. Ser específica para la empresa y apropiada para la naturaleza se 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.
5. Debe 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 como empresa

10. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA

La Política de la empresa debe incluir como mínimo los siguientes objetivos sobre los cuales la organización expresa su compromiso:

1. Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles.
2. Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa.
3. Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.
4. 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.
5. Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.

Anexo A. Política de SST

10.1 OBJETIVOS DEL SGSST

Objetivo: son las metas que queremos alcanzar ya sea corto, mediano o largo plazo, pero siempre enfocado hacia lo que queremos mediante acciones.

Los objetivos deben de estar alineados con la política de seguridad y salud en el trabajo, estos objetivos deben de ser claros, medibles, cuantificables y tener metas para su cumplimiento y ser adecuados al tamaño y la actividad económica de la empresa, ser coherentes con el plan anual de trabajo y de cumplimiento con la normatividad actual en cuanto a riesgos laborales incluidos en los estándares mínimos, debe de estar documentado y se debe notificar a toda la empresa y revisar mínimo una vez al año.

10.2 METAS DEL SG-SST

Son los objetivos o propósitos que una organización plantea en su trayecto, que se establecen para la realización de una tarea que se obtendrá un resultado favorable en el cumplimiento de la meta o de una expectativa.

OBJETIVOS Y METAS DEL SGSST:

OBJETIVOS Y METAS DEL SG-SST

OBJETIVOS	METAS
Capacitar a los trabajadores en prevención de riesgos laborales.	100% de la población trabajadora
Socialización de la política en SG-SST a todos los trabajadores de la organización.	100% de la población trabajadora
Promover diferentes estrategias de prevención, concientización y protección en materia de higiene, salud y seguridad industrial relacionadas con las actividades.	80% de la población trabajadora
Velar por la seguridad y salud de todos los trabajadores de la empresa mediante la mejora continua SG-SST.	100% de la población trabajadora
Diagnóstico de salud (exámenes de ingreso, periódico y egreso).	100% de la población trabajadora

11. RECURSOS DEL SGSST

El Empleador 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.

Recurso Humano

El recurso humano son las personas que colaboran en una empresa en diferentes áreas y departamentos y que, gracias a sus funciones y habilidades, las organizaciones pueden lograr sus objetivos empresariales.

12. GERENCIA

El empleador está obligado a velar por la salud y la seguridad de los trabajadores según la normatividad vigente y sus obligaciones son las siguientes:

- ✓ Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de documento escrito, el empleador debe suscribir la política de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, la cual deberá proporcionar un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ Asignación y Comunicación de Responsabilidades: Debe asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección.
- ✓ Rendición de cuentas al interior de la empresa: A quienes se les hayan delegado responsabilidades en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), tienen la obligación de rendir cuentas internamente en relación con su desempeño. Esta rendición de cuentas se podrá hacer a través de medios escritos, electrónicos,

verbales o los que sean considerados por los responsables. La rendición se hará como mínimo anualmente y deberá quedar documentada.

- ✓ 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.
- ✓ Definición de Recursos: Debe definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa, el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda, puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones.
- ✓ Cumplimiento de los Requisitos Normativos Aplicables: Debe garantizar que opera bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo, en armonía con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales de que trata el artículo 14 de la Ley 1562 de 2012.

- ✓ Gestión de los Peligros y Riesgos: Debe adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, en los equipos e instalaciones.
- ✓ Plan de Trabajo Anual en SST: Debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales
- ✓ Prevención y Promoción de Riesgos Laborales: El empleador debe implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), de conformidad con la normatividad vigentes.
- ✓ Participación de los Trabajadores: Debe asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores y sus representantes ante el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la ejecución de la política y también que estos últimos funcionen y cuenten con el tiempo y demás recursos necesarios, acorde con la normatividad vigente que les es aplicable.
- ✓ Así mismo, el empleador debe informar a los trabajadores y/o contratistas, a sus representantes ante el Comité Paritario o el Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo,

según corresponda de conformidad con la normatividad vigente, sobre el desarrollo de todas las etapas del Sistema de Gestión de Seguridad de la Salud en el Trabajo SG-SST e igualmente, debe evaluar las recomendaciones emanadas de estos para el mejoramiento del SG-SST.

- ✓ El empleador debe garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las características de la empresa, la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia, dentro de la jornada laboral de los trabajadores directos o en el desarrollo de la prestación del servicio de los contratistas;
- ✓ Dirección de la Seguridad y Salud en el Trabajo-SST en las Empresas: Debe garantizar la disponibilidad de personal responsable de la seguridad y la salud en el trabajo, cuyo perfil deberá ser acorde con lo establecido con la normatividad vigente y los estándares mínimos que para tal efecto determine el Ministerio del Trabajo quienes deberán, entre otras:
- ✓ Planear, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y como mínimo una (1) vez al año, realizar su evaluación;
- ✓ Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y; 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; y

- ✓ Promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST; y
- ✓ Integración: El empleador debe involucrar los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en la empresa.

Por su importancia, el empleador debe identificar la normatividad nacional aplicable del Sistema General de Riesgos Laborales, la cual debe quedar plasmada en una matriz legal que debe actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables a la empresa.

13. RESPONSABLE DEL SGSST

Toda empresa pública o privada en Colombia debe de tener un responsable del SG-SST según el decreto 1072 de 2015 y su perfil está establecido de la siguiente manera:

Para empresas con menos de 10 o menos trabajadores, clasificadas con riesgo I, II, III, puede ser un técnico, tecnólogo o profesional en SST que acredite como mínimo un año de experiencia por las empresas o entidades en las que laboró en el desarrollo de actividades en Seguridad y Salud en el Trabajo y que acredite la aprobación del curso de capacitación virtual de 50 horas.

Para empresas con 11 a 50 trabajadores clasificadas con riesgo I, II, III, deben de cumplir con los siguientes estándares mínimos, con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores. Puede ser realizado por un tecnólogo en Seguridad y Salud en

el Trabajo con licencia vigente en SST y acredite como mínimo dos años de experiencia certificada por las empresas o entidades en las que laboró en el desarrollo de actividades en Seguridad y Salud en el Trabajo y que acredite la aprobación del curso de capacitación virtual de 50 horas. Esta actividad también puede ser desarrollada por profesionales con posgrado en SST.

Para empresas con más de 50 trabajadores clasificados con riesgo I, II, III, IV ó V y de 50 o menos trabajadores con riesgo IV o V deben de cumplir con los siguiente Estándares Mínimos con el fin de proteger la Seguridad y Salud de los trabajadores debe de ser un profesional en SST, que cuenten con licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo vigente y el curso de capacitación virtual de 50 horas.

14. COPASST COMITÉ PARITARIO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Todas las empresas e instituciones sean públicas o privadas que tengan diez (10) ó más trabajadores están obligadas a conformar el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (Copasst). Su objetivo consiste en proponer a la administración de la empresa o establecimiento de trabajo la adopción de medidas y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan la salud en los lugares y ambientes de trabajo.

14.1 FUNCIONES DEL COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Las funciones según la Resolución 2013 de 1986 y el Decreto 1072 de 2015 son las siguientes:

- Proponer y participar en actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo dirigidas a trabajadores, supervisores y directivos de la empresa o establecimiento de trabajo.
- Colaborar con los funcionarios de entidades gubernamentales de seguridad y salud en el trabajo en las actividades que éstos adelanten en la empresa y recibir por derecho propio los informes correspondientes.
- Vigilar el desarrollo de las actividades que en materia de medicina, higiene y seguridad industrial debe realizar la empresa de acuerdo con el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y las normas vigentes, promover su divulgación y observancia.
- Colaborar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y proponer al empleador las medidas correctivas a que haya lugar para evitar su ocurrencia. Evaluar los programas que se hayan realizado.
- Funciones que le señalen las normas sobre seguridad y salud en el trabajo.

- Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, máquinas, equipos, aparatos y las operaciones realizadas por el personal de trabajadores en cada área o sección de la empresa e informar al empleador sobre la existencia de factores de riesgo y sugerir las medidas correctivas y de control.
- Estudiar y considerar las sugerencias que presenten los trabajadores, en materia de medicina, higiene y seguridad industrial
- Servir como organismo de coordinación entre empleador y los trabajadores en la solución de los problemas relativos a la seguridad y salud en el trabajo. Tramitar los reclamos de los trabajadores relacionados con la salud ocupacional.
- Solicitar periódicamente a la empresa informes sobre accidentalidad y enfermedades profesionales con el objeto de dar cumplimiento a lo estipulado en la presente resolución.
- Elegir el secretario del Comité.
- Mantener un archivo de las actas de cada reunión y demás actividades que se desarrollen, el cual estará en cualquier momento a disposición del empleador, los trabajadores y las autoridades competentes.

LAS FUNCIONES DECRETO 1072 DE 2015

- Recibir por parte de la alta dirección la comunicación de la política de seguridad y salud en el trabajo
- 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)

- Rendir cuentas internamente en relación con su desempeño
- Dar recomendaciones para el mejoramiento del SG-SST
- Participar en las capacitaciones que realice la Administradora de Riesgos Laborales
- Revisión del programa de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo
- Recibir los resultados de las evaluaciones de los ambientes de trabajo y emitir recomendaciones.
- Apoyar la adopción de las medidas de prevención y control derivadas de la gestión del cambio
- Participar en la planificación de las auditorías.
- Tener conocimiento de los resultados de la revisión de la alta dirección.
- Formar parte del equipo investigador de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

15. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL – COCOLA.

El objetivo del comité de convivencia laboral es prevenir el acoso laboral y el riesgo psicosocial, de acuerdo a la Ley 1010 de 2006, Resolución 652 de 2012 y la Resolución 1356 de 2012, Ley 2646 de 2008.

El Comité de Convivencia Laboral tendrá como funciones:

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

- Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la empresa pública o privada.
- Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de dialogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
- Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
- Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo a lo pactado.
- En aquellos casos que no se llegue a un acuerdo entre las dos partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación. Tratándose del sector público. En el sector privado el Comité informara a la alta dirección de la empresa,

cerrara el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.

- Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultado de la gestión del Comité de Convivencial Laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
- Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de convivencia Laboral a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de las empresas e instituciones públicas.
- Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o privada.

16. BRIGADA DE EMERGENCIAS

El empleador o contratante debe implementar y mantener las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, con cobertura a todos los centros y turnos de trabajo y todos los trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluidos contratistas y subcontratistas, así como proveedores y visitantes.

La conformación, capacitación, entrenamiento y dotación de la brigada emergencias en Colombia está reglamentada en el Decreto 1072 de 2015.

La brigada de emergencias debe estar capacitada y entrenada en los siguientes temas:

- Plan de emergencias
- Plan de evacuación y rescate

- Prevención y control de incendios
- Primeros auxilios

17. TRABAJADORES:

Los trabajadores son el recurso más importante de una empresa porque son quienes ponen en marcha el proceso productivo o de servicio de la compañía.

Las responsabilidades en SST de los trabajadores en Colombia son:

- ✓ Los trabajadores deben cuidar su integridad tanto física como mental
- ✓ Informar sobre su estado actual de salud
- ✓ Cumplir la norma y reglamentos e instrucciones en cuanto al SG-SST
- ✓ Informar a su empleador sobre posibles peligros y riesgos que se puedan presentar en su lugar de trabajo
- ✓ Debe de participar en actividades de capacitación realizadas por el empleador en seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ Es responsabilidad de participar en el cumplimiento de los objetivos en cuanto al SG-SST.

18. ASESOR EXTERNO

Un asesor externo tiene como objetivo diseñar, implementar y ejecutar programas para la prevención de enfermedades laborales y accidentes de trabajo, documentar los riesgos prioritarios de la empresa y las acciones correctivas, preventivas y de mejora, que se generan a partir del análisis del riesgo.

19. ARL: Administradora de Riesgos Laborales

. La ARL en el rol de asesoría en prevención de riesgos para la empresa tiene como objetivo capacitar al Copasst, prestar asesoría y asistencia técnica, establecer mecanismos de coordinación entre la ARL y las empresas, realizar la vigilancia delegada del cumplimiento del SG-SST.

Las Administradoras de Riesgos Laborales ARL, en coordinación con el Ministerio del Trabajo, deberán promover la adecuación de las normas relativas a higiene y seguridad.

RECURSO FINANCIERO

El recurso financiero nos permite adquirir ciertos recursos necesarios para el proyecto del SG-SST en una compañía y se ve representado en el presupuesto anual, el cual debe ser revisado y aprobado por la Gerencia.

ANEXO B. Presupuesto del SG-SST

RECURSO TÉCNICO Ò TECNOLÒGICO:

Los recursos técnicos hacen que el proceso de creación de algo sea más efectivo y eficiente. Estos recursos ayudan a aumentar la productividad de las empresas. En la Cacharrería y Piñatería FEMAR se utilizan los siguientes recursos técnicos y tecnológicos:

- Sistema de cómputo, internet y plataformas, entre otros.

20. PLAN DE CAPACITACIÓN EN SST

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.

El programa de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo SST, debe ser revisado mínimo una (1) cumplimiento 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.

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.

Temas de Capacitación COPASST:

- Inspecciones Planeadas
- Investigación de Incidentes y Accidentes de Trabajo
- Marco Legal y funciones del COPASST
- Identificación de Peligros y Valoración de Riesgo
- Reuniones Efectivas

Temas de Capacitación BRIGADA:

- Marco Legal y funciones de la brigada
- Plan de Emergencias
- Prevención y Control de Incendios
- Primeros Auxilios
- Evacuación

Temas de Capacitación COCOLA:

- Marco Legal y Funciones del COCOLA
- Prevención del Acoso Laboral
- Prevención del Riesgo Psicosocial

Temas de Capacitación TRABAJADORES:

- Inducción de SST
- Reinducción anual de SST
- Identificación de peligros y valoración de riesgos
- Uso de EPP
- Pausas activas
- Prevención y control de incendios

- Plan de evacuación
- Comunicación asertiva
- Manejo de estrés

Temas de Capacitación GERENCIA Y MANDOS MEDIOS:

- Responsabilidad civil y penal en riesgos laborales
- Liderazgo en SST
- Trabajo en equipo
- Comunicación asertiva

ANEXO C Plan de Capacitacion del SG-SST

21. PLAN ANUAL DE TRABAJO

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

ANEXO D. Plan de trabajo anual del SG-SST

22. MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES:

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

Anexo E. Matriz de requisitos legales del SG-SST

23. GESTIÓN DEL CAMBIO

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

Para ello debe realizar la identificación de peligros y la evaluación de riesgos que puedan derivarse de estos cambios y debe adoptar las medidas de prevención y control antes de su implementación, con el apoyo del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo.

24. PERFILES DEL CARGO

Un perfil de cargo defines las características, tareas y responsabilidades que involucra un puesto de trabajo, así como las aptitudes, cualidades y capacidades que debe tener el profesional que lo ocupe.

EJEMPLO: PERFIL DE UN VENDEDOR:

Responsabilidades:

- Presentar, fomentar y vender productos/servicios utilizando argumentos sólidos para clientes actuales y potenciales.
- Encargarse de darle soluciones óptimas a los clientes que presenten algún problema o queja con las ventas o el servicio.
- Mejorar continuamente a través de los comentarios y opiniones que recibas.

Requisitos:

- Gran motivación para conseguir objetivos, con una trayectoria contrastada de ventas.
- Capacidades para la gestión de relaciones y apertura ante comentarios y opiniones.
- Experiencia laboral demostrable como representante de ventas.

Aptitudes

- Excelentes aptitudes de comunicación, pues deberá comunicarse y captar clientes.
- Conocimiento y alcance sobre estrategias que ayuden a incrementar las ventas.
- Buenas relaciones interpersonales y habilidad de trabajo en equipo
- Habilidades de organización.

Actitudes:

- Compromiso
- Determinación
- Entusiasmo
- Paciencia
- Honradez
- Dinamismo
- Sinceridad
- Coraje
- Responsabilidad

Habilidades:

- Saber escuchar
- Tener buena memoria
- Ser creativo
- Poseer simpatía
- Auto disciplina

Conocimientos:

- Conocer la empresa
- Conocer los productos y servicios
- Conocimiento del mercado

EJEMPLO: PERFIL DE UN BODEGUERO:

La persona encargada de bodega debe saber exactamente la cantidad de productos que tiene la empresa, debido a que con base en esa cantidad se toman decisiones sobre la adquisición de más materia prima o no.

Además se encarga de recibir y revisar todo el producto que ingresa a la empresa y debe verificar que el pedido que reciba sea acorde a lo que está estipulado en la factura de la empresa.

Aptitudes y habilidades:

- Debe ser una persona responsable ya que a cargo tiene toda la mercancía que salga y entre a la bodega y/o almacén.
- Debe ser atento en el estado que este la mercancía
- Trabajo en equipo.

MANUAL DE FUNCIONES, RESPONSABILIDADES Y COMPETENCIAS

El Manual de Funciones constituye el documento formal que compila las diferentes descripciones de puestos de trabajo de una organización. Es el resultado del estudio de los puestos de trabajo, imprescindible para llevar a cabo la correcta gestión de los procesos.

En el análisis de los puestos de trabajo pueden considerarse pioneros a Frank y Lillian Gilbreth, quienes idearon el diagrama de flujo para analizar el proceso de trabajo.

Es la razón de ser de un puesto de trabajo y responde a la cuestión ¿Para qué existe el Puesto? Revela, por tanto, la contribución básica de un puesto a los resultados de la organización.

A continuación, se presentan las responsabilidades de algunos cargos de mandos medios:

- ✓ Gestión global de la empresa, optimizando los resultados clave del negocio.
- ✓ Dirigir, planificar y coordinar las actividades generales de los Departamentos en colaboración con el director técnico.
- ✓ Impulsar, mantener y desarrollar la gestión de la calidad total en la empresa.

Funciones

- ✓ Para una mejor comprensión del manual de funciones, conviene agrupar las tareas que se realizan en unidades de mayor dimensión que se denominan funciones. A su vez, estas funciones se clasifican en:
- ✓ De Ejecución
- ✓ Son grupos de tareas o actos que realiza una persona para conseguir un objetivo o fin concreto. Por ejemplo:

Seleccionar proveedores.

Dimensionar la plantilla de una Unidad o Departamento.

Contratar empleados.

Reparar maquinaria.

Relaciones del Puesto

En toda organización los puestos están íntimamente relacionados entre sí. De tal manera, si la conexión y cooperación entre ellos no es eficiente, el funcionamiento y resultados de estos no alcanzan el rendimiento esperado.

25. CONTROL DE DOCUMENTOS Y REGISTROS

El empleador debe mantener disponibles y debidamente actualizados entre otros, los siguientes documentos en relación con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST:

1. La política y los objetivos de la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo SST, firmados por el empleador;
2. Las responsabilidades asignadas para la implementación y mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST;
3. La identificación anual de peligros y evaluación y valoración de los riesgos;
4. El informe de las condiciones de salud, junto con el perfil sociodemográfico de la población trabajadora y según los lineamientos de los programas de vigilancia epidemiológica en concordancia con los riesgos existentes en la organización;

5. El plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo - SST de la empresa, firmado por el empleador y el responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST;
6. El programa de capacitación anual en seguridad y salud en el trabajo - SST, así como de su cumplimiento incluyendo los soportes de inducción, reinducción y capacitaciones de los trabajadores dependientes, contratistas, cooperados y en misión;
7. Los procedimientos e instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo;
8. Registros de entrega de equipos y elementos de protección personal;
9. Registro de entrega de los protocolos de seguridad, de las fichas técnicas cuando aplique y demás instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo;
10. Los soportes de la convocatoria, elección y conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y las actas de sus reuniones o la delegación del Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y los soportes de sus actuaciones;
11. Los reportes y las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales de acuerdo con la normatividad vigente;

12. La identificación de las amenazas junto con la evaluación de la vulnerabilidad y sus correspondientes planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias;
13. Los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores, incluidos los resultados de las mediciones ambientales y los perfiles de salud arrojados por los monitoreos biológicos, si esto último aplica según priorización de los riesgos. En el caso de contarse con servicios de médico especialista en medicina laboral o del trabajo, según lo establecido en la normatividad vigente, se deberá tener documentado lo anterior y los resultados individuales de los monitoreos biológicos;
14. Formatos de registros de las inspecciones a las instalaciones, máquinas o equipos ejecutadas;
15. La matriz legal actualizada que contemple las normas del Sistema General de Riesgos Laborales que le aplican a la empresa; y
16. Evidencias de las gestiones adelantadas para el control de los riesgos prioritarios.

25.1 CONSERVACIÓN DE LOS DOCUMENTOS.

El empleador debe conservar los registros y documentos que soportan el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de manera controlada, garantizando que sean legibles, fácilmente identificables y accesibles, protegidos contra daño, deterioro o pérdida. El responsable del SG-SST tendrá acceso a todos los documentos y registros exceptuando el

acceso a las historias clínicas ocupacionales de los trabajadores cuando no tenga perfil de médico especialista en seguridad y salud en el trabajo.

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:

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;

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

- ✓ Registros de las actividades de capacitación, formación y entrenamiento en seguridad y salud en el trabajo; y,
 - ✓ Registro del suministro de elementos y equipos de protección personal.
-
- ✓ Para los demás documentos y registros, el empleador deberá elaborar y cumplir con un sistema de archivo o retención documental, según aplique, acorde con la normatividad vigente y las políticas de la empresa.

26. ETAPA HACER

Implementar lo planificado.



Algunas de las actividades o documentos de la etapa Hacer son:

- Matriz IPVR
- Registro de reporte de investigación de accidentes
- Plan de Emergencias
- Medidas de Prevención y el control
- Exámenes médicos ocupacionales

26.1 MATRIZ DE IDENTIFICACION DE PELIGROS Y VALORACION DE RIESGOS

El propósito general de la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en Seguridad y salud Ocupacional (S y SO), es entender los peligros que se pueden generar en el desarrollo de las actividades, con el fin que la organización pueda establecer los controles necesarios, al punto de asegurar que cualquier riesgo sea aceptable.

La valoración de los riesgos es la base para la gestión proactiva de S y SO, liderada por la alta dirección como parte de la gestión integral del riesgo, con la participación y compromiso de todos los niveles de la organización y otras partes interesadas. Independientemente de la complejidad de la valoración de los riesgos, ésta debería ser un proceso sistemático que garantice el cumplimiento de su propósito.

Todos los empleados deberían identificar y comunicar a su empleador los peligros asociados a su actividad laboral. Los empleadores tienen el deber legal de evaluar los riesgos derivados de estas actividades laborales.

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 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, independientes 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 2090 de 2003, o la norma que lo modifique o sustituya.

La metodología más utilizada para la identificación de peligros y valoración de riesgos es la GTC 45, la cual es una Guía Técnica Colombiana que nos proporciona los lineamientos

para este proceso y finalmente sugerir las medidas de intervención (jerarquía de control de los riesgos) que debe implementar la empresa.

Anexo F. Identificación de peligros

27. Plan de Gestión para el Manejo Integral de Residuos

La legislación que reglamenta el plan de gestión para el manejo integral de residuos en Colombia es la Resolución 2184, 26 de diciembre de 2019: “Por la cual se modifica la resolución 668 de 2016 sobre el uso racional de bolsas plásticas y se adoptan otras disposiciones”

Con esta resolución comienza a regir el código de colores de las bolsas plásticas como son el verde, blanco y negro para la separación de residuos en la fuente con el objetivo de fomentar la cultura ciudadana en materia de separación de residuos en el país.

El código de colores nos permite tener un ambiente y desarrollo sostenible.

En la cacharrería FEMAR no se tiene en cuenta ni está presente esta clasificación de colores de canecas para depositar los residuos, teniendo en cuenta que cada color significa lo siguiente:

- Color verde: para depositar residuos orgánicos aprovechables.
- Color blanco: para depositar los residuos aprovechables como plástico, vidrio, metales, multicapa, papel y cartón.
- Color negro: para depositar los residuos no aprovechables.

Es importante implementar este código de colores en el lugar de trabajo ya que nos permiten tener un espacio sano, libre de contaminación y de desechos, además hace de un ambiente agradable para cualquiera que esté dentro de él como los empleados y clientes.

ANEXO G. Tabla de identificación de residuos

28. PROCEDIMIENTOS, INSTRUCTIVOS Y PROTOCOLOS DE SEGURIDAD.

PROCEDIMIENTO

El procedimiento normaliza la forma de llevar a cabo una acción determinada a través del establecimiento de un método, estos desglosan las acciones a realizar.

Un ejemplo de procedimiento es el de efectuar el diagnóstico de las condiciones de salud de los trabajadores para la definición de las prioridades de control e intervención.

Otro ejemplo es el Procedimiento de gestión del cambio.

PROTOCOLO

El protocolo es un conjunto de directrices o reglas preestablecidas y pasos detallados para realizar una actividad de cualquier índole, para ejecutar medidas de protección y acciones seguras dentro del área o la zona de trabajo.

Este plan establece mecanismos y formas de actuar para prevenir y enfrentar amenazas, así todas las personas minimizan los riesgos.

Ejemplos:

- Protocolo de prevención y mitigación de la COVID19

INSTRUCTIVO

Los Instructivos SST son los procedimientos de trabajo seguro o de actuación segura también conocidos como estándares de seguridad, dentro de la organización, sobre todo en las actividades críticas, entorno a los peligros para la integridad de las personas.

Estos conceptos se pueden implementar y aplicar en Cacharrería y Piñatería FEMAR debido a que no se hace uso de ellos, de tal forma que se garantice el cumplimiento del marco legal vigente.

Ejemplo: Instructivo para lavado de manos durante la pandemia COVID19.

29. SUSTANCIAS QUÍMICAS

El Sistema Globalmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos (SGA) ofrece un conjunto de criterios armonizados sobre el peligro de las sustancias químicas. Estos criterios se utilizan en las etiquetas y las fichas de datos de seguridad para informar de los peligros.

Los criterios armonizados permiten:

- Clasificar las sustancias químicas por el peligro que puedan generar.
- Etiquetarlas mediante pictogramas de peligro normalizados.
- Identificar los peligros de los productos que utilizan en su lugar de trabajo, así como las medidas de protección para evitar los efectos adversos.

De acuerdo a la resolución 773 de 2021, el sistema globalmente armonizado clasifica nueve (9) peligros en las sustancias químicas y son las siguientes:



Señalización NFPA No.704



Es el código que explica el diamante del fuego, utilizado para comunicar los peligros de los materiales peligrosos.

La 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.



IDENTIFICACION DE RIESGO QUIMICO						
PROCESO	TAREA	PRODUCTO QUIMICO	ROTULADO		NORMA (NFPA/SGA)	REGISTRO FOTOGRAFICO
			SI	NO		
Desinfección de superficies, pisos y para baños.	Aseo	Límpido Patojito		X		
Detergente en polvo para lavado a mano o lavadora de prendas y para limpieza de superficies.	Aseo	Jabón Bonaropa	X			
Limpiador multiusos con fragancias	Aseo	Limpia pisos Brilla King		X		
Elaboró: Johan Fernando Galvis Barona						
Revisó:						
Aprobó:						

30. MATRIZ EPP/EPI

La podemos definir como un documento en el cual se establecen de forma específica todos los elementos de protección personal que deben ser usados como medida de intervención ante riesgos específicos a los cuales se exponen los trabajadores.

Para crear la matriz de EPP es importante previo a esto tener identificados los principales peligros a los cuales se exponen los trabajadores ya que de esta manera vamos a ser más asertivos en el tipo de Elementos de protección personal que se deben adquirir.

En la Cacharrería y Piñatería FEMAR no se hace uso de EPP/EPI, por lo tanto, se hace recomendación para la implementación de estos elementos de protección debido a que estos nos ayudan a minimizar la lesión en caso de un accidente y a prevenir las enfermedades laborales a las cuales están expuestos los trabajadores.

Según la “LEY 9 DE ENERO 24 DE 1979, Artículo 122 a 124” los empleadores están obligados a proporcionar a cada trabajador, sin costo para este, elementos de protección personal acordes con los riesgos reales y potenciales presentes en el ambiente o zona de trabajo.

Y en la “RESOLUCION 2400 DE MAYO 22 DE 1979 CAPITULO II, Artículo 176 a 201” establece unas disposiciones sobre higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo, con el fin de preservar la salud y bienestar de los trabajadores, prevenir enfermedades y accidentes profesionales, para así mantener unas mejores condiciones de higiene y bienestar de los trabajadores en sus diferentes actividades en la organización.

Anexo H. Matriz de EPP/EPI

31. INSPECCIONES DE SEGURIDAD.

La existencia de un sistema eficaz de inspección del trabajo es un elemento central para la promoción del trabajo óptimo en SST. Un sistema de inspección que funcione adecuadamente resulta vital para garantizar el cumplimiento efectivo de la legislación laboral y la protección de los trabajadores y trabajadoras. La inspección del trabajo aumenta la efectividad de las políticas laborales y contribuye a la inclusión social a través del trabajo.

Las inspecciones de seguridad y auditorías se realizan con el objetivo de analizar el estado en el que se encuentra la seguridad de las instalaciones y procesos, lugares de trabajo, máquinas y trabajadores, así como de evaluar la eficacia de la gestión implantada en prevención y seguridad.

La inspección de seguridad es la técnica sistemática de observación de áreas y puestos de trabajo que nos permita identificar actos o condiciones de riesgo que podrían llegar a convertirse en incidentes y/o accidentes de trabajo, con el propósito de establecer medidas de control que reduzcan, controlen o eliminen los factores de riesgo presentes.

El objetivo de una inspección es identificar actos y condiciones subestándares. La metodología NTC 4114 es aplicable a todo tipo de empresa, siempre y cuando se tenga en cuenta para su implementación la actividad económica correspondiente.

Clases de Inspecciones.

Estas inspecciones se pueden clasificar en dos:

- Inspecciones informales.
- Inspecciones planeadas.

Inspecciones Informales: Estas inspecciones no son periódicas, puede realizarse sin ningún parámetro o sin previa verificación, la responsabilidad de su ejecución puede recaer en cualquier persona y no requieren de un informe.

Inspecciones Planeadas: Las inspecciones planeadas requieren lista de verificación para su realización, se debe asignar un responsable de su ejecución y dar a conocer la conclusión de la inspección siendo esta un informe del recorrido realizado.

Estas son:

I. Inspección Planeada General: Inspección que se realiza a través de un área completa de la empresa, con un enfoque amplio, tratando de identificar el mayor número de actos y condiciones sub estándar.

II. Inspecciones Planeadas de Orden y Aseo: inspecciones planeadas en las cuales se pretenden verificar que todas las cosas se encuentren en el lugar que realmente deben de estar y en correcto estado de limpieza, tanto el sitio del trabajo como de los objetos.

III. 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.

En la cacharrería FEMAR no se presenta ninguna clase de inspección, por lo tanto, se recomiendan algunas que se pueden aplicar, que serían las siguientes:

- Instalaciones locativas: bodegas de almacenamiento en la ubicación, segregación, controles, diseño, señalización y normas aplicables.

- Equipos para atención de emergencia: extintores, camillas, almohadas en la instalación, cobertura, espacio, señalización, funcionamiento, codificación de colores y normas aplicables.
- Elementos de protección personal: guantes, gafas, botas, caretas, entre otros.

32. PLAN DE MOTIVACIÓN

En la Cacharrería FEMAR se deben implementar planes de motivación para los empleados, con el fin de que promueva el cumplimiento de las normas de seguridad.

Ejemplos del plan de motivación:

1. Reconoce sus méritos y su dedicación por medio de publicación en la cartelera por el logro de cumplimiento en SST.
2. Felicita al personal por el uso de EPP, cumplimiento de procedimientos, entre otros.
3. Incentivo monetario: para los empleados el dinero ayuda a mejorar su calidad de vida, ya que con él se puede lograr cubrir las necesidades, pero a la vez hacerlos sentir comprometidos con la política y objetivos del SG-SST.
4. Recreación: es una actividad muy importante para los trabajadores, ya que después de una larga jornada laboral quieren un gran descanso y liberar toda la presión que el día a día laboral les produce, por lo tanto, se pueden planificar actividades como torneos de futbol, paseos familiares donde puedan recibir premios.

Importancia de un plan de motivación en SST.

- Un trabajador motivado rendirá más porque se siente mejor en su puesto y lo realiza con mayor eficacia.
- Aumenta su sensación de pertenencia a la empresa y al equipo.
- Aumenta la productividad de la compañía, lo que se traduce en mayores ventas.
- Los trabajadores obtienen mayor crecimiento, reconocimiento personal y profesional

Las empresas u organizaciones que se preocupan por sus empleados consiguen mejores resultados a su favor, tanto corto como a largo plazo o trayecto.

33. PROGRAMAS DE SST.

Un programa es una serie ordenada de operaciones o actividades necesarias y planeadas con un tiempo y objetivo indicado del proyecto, deben de tener unas responsabilidades, tiempos, medios para lograr dichos objetivos. Con la implementación de los programas de SG-SST se eliminan o se minimizan los riesgos que afectan la salud y seguridad de los trabajadores. Los programas de SST que se implementan en las empresas son los siguientes:

33.1 MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO.

Es un programa de SST que tiene como finalidad la promoción, prevención y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los factores de riesgos ocupacionales, con el fin de evitar la aparición de enfermedades en el individuo, las cuales pueden ser de origen común o laboral. También atiende a los trabajadores, diagnosticándoles y tratando las patologías laborales y

proponiendo medidas rehabilitadoras para los afectados. Además, recomienda los lugares óptimos de trabajo de acuerdo a las condiciones psicofisiológicas del trabajador, con el fin de que pueda desarrollar sus actividades de manera eficaz.

Este programa no está presente en la Cacharrería FEMAR, ya que no existen Directivos en la empresa que exigen la aplicación de dicho programa. Por lo tanto, se sugiere aplicar este programa en la empresa ya que nos ayudaría a identificar oportunamente las enfermedades y velar por la salud de los trabajadores.

EXAMENES MÉDICOS OCUPACIONALES

Clasificación de los exámenes médicos ocupacionales: preingreso, periódicos, de egreso y por cambio de ocupación.

Evaluaciones Medicas Preocupaciones o de Ingreso: se realizan para determinar la condición de salud física, mental y social antes de la contratación, acorde a los requerimientos de la tarea y perfil del cargo, con el objetivó de determinar la aptitud de trabajador para desempeñar de forma eficiente en dicha labor sin perjuicios de salud o terceros para la cual sea contratado sin establecer restricciones que ameriten alguna condición sujeta a modificación , como también identificar condiciones de salud, que estando presentes en el trabajador, puedan grabarse durante el desarrollo del trabajo.

Evaluaciones Medicas Ocupacionales Periódicos, se realizan con el fin de monitorear e identificar de forma precoz, posibles alteraciones temporales, permanentes o agravadas de exposición del medio ambiente o factores de riesgo, ocasionadas por labor, afectando la salud del trabajador, con el fin de establecer un manejo preventivo. Estos procedimientos y resultados deben estar previamente definidos y justificados en el sistema de vigilancia epidemiológica, programas de salud ocupacional o sistema de gestión.

Evaluación Médica por Cambio de Cargo, El empleador tiene la obligación de realizar evaluación médica una vez su empleado cambie de cargo u ocupación dentro de la empresa, esto implica el cambio del medio ambiente laboral, fusiones, tareas, incremento de la magnitud o intensidad de frecuencia laboral, con el objetivo de mantener y garantizar al trabajador las condiciones físicas, mentales y sociales acorde con los requisitos de las nuevas tareas afecten las condiciones de salud.

Evaluación Médica Ocupacional de Egreso, se realiza al trabajador cuando se termina la contratación laboral, con el objetivo de valorar y registrar las condiciones de salud en las que el trabajador se retira, si durante la evaluación se encuentran enfermedades no diagnosticadas ocurridas durante el tiempo que se labora, el empleador deberá informar a las respectivas identidades de riesgo.

Ejemplos:

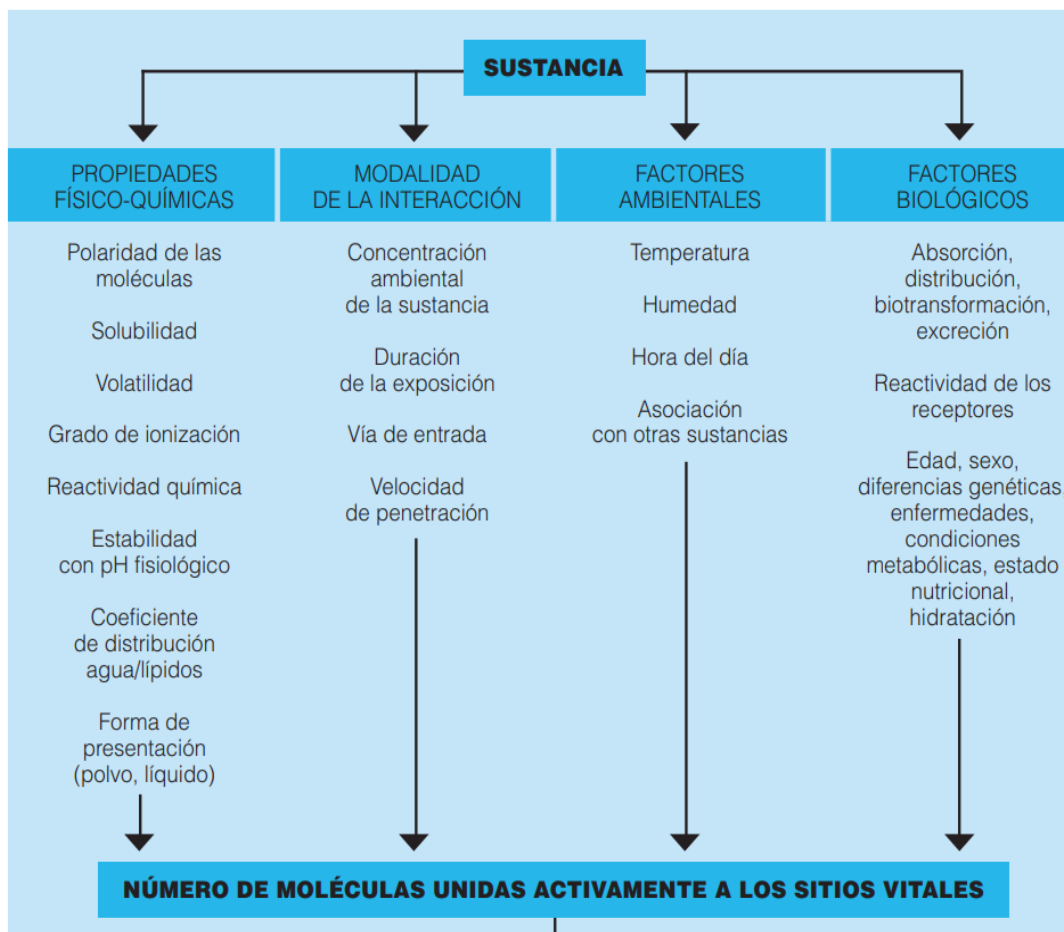
Exámenes médicos de admisión: todo el personal se realizará una serie de exámenes médicos los cuales se toman al ingresar, de seguimiento y control y al momento del retiro de la compañía, como:

Audiometría, espirometría, exámenes de laboratorio, entre otros.

33.2 HIGIENE INDUSTRIAL

Seria sinónimo de prevención de riesgos laborales, en 1929 los doctores Oliveros y Soler la definieron aplicada a los conceptos actuales de salubridad, haciendo referencia solo a lo que actualmente se denomina un aspecto físico de la salud, la definición puede considerarse como la ciencia y el arte de la identificación, evaluación y control de aquellos factores o agentes ambientales originados por el puesto de trabajo o presentes en el mismo, que pueden causar enfermedad, disminución de la salud. Dentro de esta existe el carácter ambiental, esta se especializa en el ambiente que rodea al trabajador evitando que este desemboque en una enfermedad laboral, hay que destacar la función del control ya que la higiene industrial no pretende únicamente obtener información de las características agresivas del ambiente, si no que se plantea como objetivo fundamental la modificación o control del mismo; teniendo en cuenta que uno de los objetivos principales desde el concepto original es la protección del trabajador frente a la enfermedad.

EVALUACIÓN DE LA EXPOSICIÓN A AGENTES QUÍMICOS



La contaminación de aire con sustancias químicas, es el origen más frecuente de las exposiciones laborales a agentes químicos, estos son inhalados de forma gaseosa mientras que el contaminante está suspendido en el aire de forma particular, por lo que se presenta de forma molecular aislada, dentro del establecimiento encontramos diferentes figuras que son pintadas con productos de aerosol, con gran cantidad, los espacios son aislados. Por lo que se presentan en moléculas de aire aislada mezclándose con las moléculas de aire.

La forma de presentación de los contaminantes en aerosoles es; moléculas sólidas y líquidas, como gas, vapor, polvo, humo, fibras y nieblas. Las partículas de polvo son de mayor tamaño que las del humo, en algunas ocasiones solo tiene interés toxicológico la fracción de aerosol de polvo que debido a su pequeño tamaño puede llegar hasta los alveolos pulmonares, en el caso de fracciones de polvo respirable. **Interacción de la sustancia con el organismo,** tiempo de exposición, gran cantidad de concentración, por lo tanto, el efecto es proporcional al producto de la concentración ambiental, la frecuencia de la exposición puede considerarse igualdad de dosis ya que los tóxicos pueden entrar al organismo por las vías respiratorias, vía cutánea, vía digestiva. Por lo tanto, la temperatura y la humedad ambiental pueden acondicionar la absorción de algunos tóxicos por vía dérmica. El día influye en cuanto a la efectividad de los mecanismos y disminuye en la noche. **Influyen los factores biológicos** como la edad y el sexo, presencia de alteraciones genéticas, tabaquismo, estado nutricional,

Metabolismo de los tóxicos, denominada a toda sustancia externa que entra en contacto con el organismo y puede provocar una respuesta perjudicial. Daños graves o la muerte. Muchos de estos contaminantes pueden atravesar la piel.

Evaluación de la exposición a agentes químicos, VLA, (es el valor de referencia límite ambiental para la exposición diaria, teniendo en cuenta una jornada de 8 horas para la zona del trabajador con respiración, el determinante puede ser la misma sustancia química que está expuesto el trabajador.

El control biológico consiste en medir un determinante en un espécimen biológico del trabajador, expuesto en un agente químico, la evaluación indica alguna de las situaciones siguientes;

La intensidad de la exposición reciente

La exposición media diaria

La exposición crónica acumulativa.

CONTENIDO DEL INFORME DE EVALUACIÓN
Identificación y descripción del puesto de trabajo
Relación nominal de trabajadores que ocupan el puesto
Riesgos existentes
Fecha y hora del muestreo
Referencia de:
los criterios y procedimientos de evaluación
los métodos de medida, análisis o ensayo utilizados
los equipos utilizados
los laboratorios que han participado en el análisis de las muestras
Valor de las concentraciones ambientales medidas
Resultado de la evaluación de cada riesgo
Medidas preventivas a aplicar
Cualquier otro factor que se considere relevante

33.3 SEGURIDAD INDUSTRIAL

Es un conjunto de técnicas que tienen por objetivo la prevención de los accidentes, considerada como una técnica de actuación sobre los peligros con el fin de suprimirlos y evitar sus consecuencias perjudiciales.

Las actividades de seguridad industrial son:

- Inspecciones planeadas
- Investigación de incidentes y accidentes de trabajo
- Plan de emergencias
- Entre otros

33.4 PROGRAMAS DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA

Definición de PVE y ejemplos

Los Programas de Vigilancia Epidemiológica (PVE) son mecanismos de acción ante diferentes situaciones en las cuales los trabajadores, por sus roles y actividades laborales, se exponen a mayores riesgos que tienen alta probabilidad de causar alteraciones en la salud. Estos requieren vigilancia constante para garantizar el estado de salud de la población trabajadora.

Cacharrería y Piñatería FEMAR no cuenta con un programa de vigilancia Epidemiologica en el cual se debe sugerir implementar para la promoción de la salud y la prevención y el control de las enfermedades y factores de riesgo en la empresa por lo cual se actúa tanto en las condiciones de salud como en las condiciones de trabajo de los empleados de la cacharrería y piñatería FEMAR.

Algunas actividades que se pueden realizar en el Programa de Vigilancia Epidemiologica son:

- Hábitos y estilos de vida saludable.
- Identificar, cuantificar y seguir las tendencias y patrones del proceso salud-enfermedad en trabajadores expuestos a factores de riesgos nocivos y peligrosos.

34. PROFESIOGRAMA

Un profesiograma es un documento técnico administrativo que organiza la interacción e interdependencia de un puesto de trabajo desde tres puntos de vista el de Gestión Talento Humano: el de Seguridad Ocupacional y el de Salud laboral, en el cual se resumen las aptitudes y capacidades de los puestos de trabajo que existen y los que cumplen los trabajadores.

Si se toma solamente el componente de seguridad y salud en el trabajo, el profesiograma se define como una matriz de información que permite establecer dos aspectos: 1) las medidas de control que se deben tomar para Proteger la seguridad y la salud de un trabajador, en función de los riesgos a los cuales está expuesto por su cargo; y 2) El tipo y la periodicidad de exámenes médicos que se le deben realizar al trabajador que ocupa un determinado cargo.

Funciones del Profesiograma

- ✓ Selección de personal
- ✓ Planificación de recursos humanos
- ✓ Capacitación y desarrollo del personal
- ✓ Evaluación de desempeño
- ✓ Planificación de promociones y ascensos
- ✓ Valoración de puestos de trabajo y diseño de estímulos
- ✓ Definición de responsabilidades y jerarquías
- ✓ Diseño de rutas y protocolos de comunicación
- ✓ Diseño y rediseño de puestos de trabajo
- ✓ Seguridad y prevención

Desde el punto de vista del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el profesigramas cumple las siguientes funciones específicas:

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

Aspectos legales del profesigramas

El profesigramas es una de las herramientas que acredita el proceso de mejoramiento en SG-SST dentro de una organización. El artículo 7 de la Resolución 2346 de 2007 establece los requisitos para realizar los exámenes médicos ocupacionales, aun no establece específicamente el término profesigramas, es en este documento donde el médico especialista resume las condiciones de la labor del empleado y especifica los exámenes que deben realizarse.

Anexo I. Profesigramas

35. DIAGNOSTICO DE CONDICIONES DE SALUD

Las condiciones de salud son el conjunto de variables objetivas y subjetivas de orden fisiológico, psicológico y sociocultural que determinan o condicionan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora y la opinión directa de los trabajadores sobre sus condiciones de salud (signos y síntomas), a partir de las experiencias cotidianas en su entorno de trabajo que influyen sobre su bienestar y seguridad. En su elaboración deben intervenir, además del personal de salud ocupacional, otras dependencias de la empresa encargadas de las acciones de bienestar social, con el fin de orientar en forma integral sus programas.

La normatividad que regula el ejercicio de construcción del diagnóstico de condiciones de salud, está enmarcada en el decreto 1016 de 1984 y la Ley 100 de 1993, junto con la circular unificada de 2004 del Ministerio de protección social, la resolución 2346 de 2007 relativa a las evaluaciones medico ocupacionales, la Ley 1562 de 2012, en concordancia con el Decreto 1072 de 2015, Decreto único reglamentario del sector trabajo y que modifica a la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST, que exige contar con un diagnóstico de salud mediante la realización de evaluaciones médicas ocupacionales a la población trabajadora de una compañía, que servirá para la evaluación y vigilancia las condiciones de salud, brindándole las recomendaciones o posibles soluciones que pueden ser enfocadas en el subprograma de medicina Laboral y del trabajo.

En la cacharrería y Piñatería FEMAR, se recomienda aplicar el diagnóstico de condiciones de salud de la población trabajadora, desarrollando la metodología orientada por la normatividad anteriormente referida, y aplicando una Encuesta de Condiciones de Salud, para la cual, se podrá considerar como fuente de información, la historia clínica ocupacional del

empleado, o en los casos que no se disponga, se deberá realizar el examen ocupacional pertinente.

La Encuesta de Condiciones de Salud, recopila información sobre las características sociodemográficas y de salud ocupacional del empleado, para obtener, mínimo las siguientes variables:

- Fecha, departamento, ciudad en donde se realiza la evaluación médica.
- Persona que realiza la evaluación médica.
- Datos de identificación del empleador.
- Actividad económica del empleador.
- Nombre de las correspondientes administradoras de pensiones, salud y riesgos profesionales a las cuales está afiliada la persona.
- Datos de identificación y sociodemográficos del trabajador.
- Datos correspondientes al diligenciamiento de la anamnesis, haciendo énfasis en la ocurrencia de accidentes o enfermedades profesionales y su atención, así como en antecedentes ocupacionales, indicando nombre de la empresa, actividad económica, sección, cargo u oficio, descripción de tareas o funciones y anexando todo documento, soporte o fundamento aportado por la persona evaluada, en especial, lo correspondiente al desarrollo de tareas y funciones. Igualmente, procederá a complementar la información existente en la historia clínica cuando hubiere sido registrada con anterioridad.
- Tiempo en años y meses de antigüedad en cada cargo u oficio desempeñado por el evaluado.

- Listado de factores de riesgo a los que haya estado expuesto, anotando niveles de exposición y valores límites permisibles a la fecha de la medición, si los hay, en cada oficio realizado, según lo referido por el trabajador y la información que se suministre como parte de los antecedentes laborales. Se deberá incluir en el listado, el tiempo en años y meses de exposición a cada agente y factor de riesgo y las medidas de control implementadas.
- Datos resultantes del examen físico.
- Impresión diagnóstica o diagnóstico confirmado, que puede incluir la presunción de origen profesional, cuando la hubiere, caso en el cual se deberá fundamentar brevemente.

36. ENCUESTA SOCIODEMOGRAFICA

ANEXO J. ENCUESTA SOCIODEMOGRAFICA

En la Cacharrería y Piñatería FEMAR deberá llevar los registros del perfil sociodemográfico de los colaboradores para la presentación de su SG-SST. Es una herramienta que permite recoger y sistematizar la información de las condiciones sociodemográficas más relevantes de los colaboradores de la empresa.

La descripción sociodemográfica, como *Perfil Sociodemográfico* de la población trabajadora, que se incluye en el Decreto 1072 del 2015 establece en su **Artículo 2.2.4.6.2.**, además, en su **Artículo 2.2.4.6.12. Documentación.** El empleador debe mantener disponibles y debidamente actualizados entre otros, los siguientes documentos en relación con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST: ítem 4. El informe de las condiciones de salud, junto con el perfil sociodemográfico de la población trabajadora y según los lineamientos

de los programas de vigilancia epidemiológica en concordancia con los riesgos existentes en la organización.

Anexo K. Encuesta de Condiciones de Salud

37. PLAN DE EMERGENCIAS

En el plan de emergencias se estructura el plan para el manejo o atención de posibles emergencias en la cacharrería y piñatería FEMAR, tanto internas como externas; para lo cual se han determinado una serie de actividades y acciones en tres momentos: antes, durante y después de la emergencia, con el fin de administrar en forma efectiva, eficaz y oportuna el plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencia buscando cumplir con lo que establece la ley de forma que supere la calidad de esta, convirtiéndose en un verdadero desarrollo empresarial.

A medida en el que el mundo ha ido evolucionando de igual forma lo han hecho las leyes y las empresas para alcanzar estatus que las certifique como empresas competentes y de alta calidad, dentro de este contexto encontramos todo lo que compete con las políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo que han venido tomando mayor fuerza en los últimos tiempos y que actualmente se han vuelto indispensable implementar estas políticas en todas y cada una de las empresas en donde se plantean aspectos fundamentales como promover y mantener la seguridad y el bienestar físico, mental y social de cada uno de los trabajadores, directivos, clientes y visitantes.

El **plan de emergencia** recoge las acciones y medidas para prevenir o mitigar los riesgos de las personas que se encuentren en las instalaciones de una organización, así como los procedimientos de actuación a realizar cuando se produce una emergencia. Es decir, cualquier situación no deseada que pueda poner en peligro la integridad de las personas o de las dependencias que las albergan y que requiere una actuación especial.

Cualquier organización que disponga de trabajadores por contrato está obligada a identificar y analizar los riesgos que pueden provocar una situación de emergencia e implantar las medidas necesarias para prevenirlos o mitigarlos, **especialmente en materia de primeros auxilios e incendios**. Además, tendrá que desarrollar un Plan de Evacuación del personal de las instalaciones afectadas. Por eso, es una cuestión básica que debe tener siempre presente el profesional o equipo que se encargue de la Prevención de Riesgos Laborales de una empresa.

Prevención, preparación y respuesta ante emergencias. El empleador o contratante debe implementar y mantener las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, con cobertura a todos los centros y turnos de trabajo y todos los trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluidos contratistas y subcontratistas, así como proveedores y visitantes.

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

1. Identificar sistemáticamente todas las amenazas que puedan afectar a la empresa

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

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

38. PLAN DE EVACUACIÓN

Todas las empresas están expuestas a factores de riesgos internos y externos que terminan afectando la salud de sus trabajadores, interrupción del proceso, formando desastres, afectaciones económicas, entre otros. Por tal motivo es importante implementar organizada y metódicamente respuestas inmediatas y transitorias, con el fin de brindar atención pertinente y adecuada a operarios, contratistas y visitantes como también evitar pérdidas para la empresa.

En la Cacharrería y Piñatería FEMAR estamos comprometidos en la elaboración de un plan de evacuación que garantice la seguridad de los trabajadores ante situaciones que puedan ocasionar daños y lesiones ante amenazas: tales como incendios, inundación, amenaza de bomba, escape de gas, etc., y que protejan su vida e integridad física mediante desplazamiento hasta un lugar más seguro.

39. PLAN DE CONTINGENCIAS Y PLAN DE CONTINUIDAD DEL NEGOCIO

El Plan de Contingencia es el conjunto de acciones que proponen respuesta a tomar para afrontar de manera oportuna, adecuada y efectiva ante la ocurrencia de un incidente, accidente o un estado de emergencia durante la ejecución de las actividades de la Cacharrería y Piñatería FEMAR.

Las contingencias refieren a la probabilidad de ocurrencia de eventos adversos sobre el personal, equipos, y ambiente, por situaciones no previstas ya sea de origen natural o antrópico que tengan relación con el potencial riesgo y vulnerabilidad de los ambientes, la seguridad integral o la salud del personal de la Cacharrería y Piñatería FEMAR que puedan afectarse.

La Cacharrería y Piñatería FEMAR, pretende establecer los lineamientos básicos a partir de los cuales se determinarán las acciones a seguir en caso de contingencias. El alcance está comprendido desde el momento de la notificación de la emergencia hasta el momento en que todos los hechos que ponen en riesgo la seguridad de las personas, la integridad de las instalaciones y la protección del ambiente estén controlados. El propósito de este plan es proteger la vida humana, los recursos naturales y los bienes materiales en el ámbito de influencia.

40. ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN:

En Colombia el desarrollo de los programas de Seguridad y Salud en el Trabajo cuenta con un extenso soporte legal. Las normas dictadas insisten en la necesidad de proveer y mantener un medio ambiente ocupacional en adecuadas condiciones de higiene y seguridad.

La **Resolución 2646 del 17 de julio de 2008**. “ nos dice que se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional”.

Actualmente la Cacharrería y Piñatería FEMAR no cuenta con un programa de promoción y prevención de la salud, en el cual se requiere crear dicho programa para proporcionar medidas de seguridad y salud en el trabajo como parte de los esfuerzos combinados de los empleadores, los trabajadores y las autoridades nacionales para mejorar la salud y el bienestar de los trabajadores.

La promoción de la salud y la prevención de la enfermedad son todas las acciones, procedimientos e intervenciones integrales pensadas para que la población, las personas y sus familias, mejoren sus condiciones de vida y estilos de vida más sanos.

Algunas actividades de promoción y prevención que se requieren implementar en la Cacharrería y Piñatería Femar son las siguientes:

- Programa de vigilancia médica para factores de riesgos cardiovasculares.
- Programa de vigilancia médica para el impacto de la función visual en el trabajo.
- Programa de detección precoz del cáncer de próstata.
- Programa de estilos de vida saludable.
- Campañas antitabaquismo.
- Programa de buenas posturas ergonómicas en el sitio de trabajo.

41. ETAPA VERIFICAR

En la Cacharrería y Piñatería FEMAR, se deben implementar los indicadores de gestión como una manera de verificación de cómo va la implementación del SG-SST para ver su avance en el SG-SST.

Los indicadores del SG-SST son las herramientas que le permiten a una empresa evaluar los resultados de su gestión, identificar las oportunidades para mejorar y adaptar las metas a una visión más realista del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo.

En el Decreto 1072 del 2015, **en el Artículo 2.2.4.6.19. Indicadores del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST.** El empleador debe definir los indicadores (cualitativos o cuantitativos según corresponda) mediante los cuales se evalúen la estructura, el proceso y los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST y debe hacer el seguimiento a los mismos.

41.1 INDICADORES DE ESTRUCTURA

Son los Indicadores que evalúan la estructura (la etapa Planear) del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST. Para la definición y construcción de los indicadores que evalúan la estructura, el empleador debe considerar entre otros, los siguientes aspectos:

1. La política de seguridad y salud en el trabajo y que esté comunicada;
2. Los objetivos y metas de seguridad y salud en el trabajo;
3. El plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma;
4. La asignación de responsabilidades de los distintos niveles de la empresa frente al desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo;

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

41.2 INDICADORES DE PROCESO

Son los Indicadores que evalúan el proceso (la ejecución) del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST. Para la definición y construcción de los indicadores que evalúan el proceso, el empleador debe considerar entre otros:

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.

41.3 INDICADORES DE RESULTADO

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

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.

41.4 INDICADORES MÍNIMOS DE SST

La Cacharrería y Piñatería FEMAR deberá llevar los indicadores del SG-SST para la verificación de su Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, para ello, la Resolución 0312 de 2019 (Trabajo, Resolución 0312. Por la cual se definen los Estandares

Minimos del Sistema de Gestion de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, 2019) en su artículo 30 propone los indicadores que se deben llevar en el SG-SST:

- Frecuencia de la accidentalidad,
- Severidad de accidentalidad,
- Proporción de accidentes de trabajo mortales,
- Prevalencia de la enfermedad laboral,
- Incidencia de la enfermedad laboral,
- Ausentismo por causa médica.

Anexo L Tabla de Indicadores Resolución 0312 de 2019

42. AUDITORIA

Actualmente la Cacharrería y Piñatería FEMAR no cuenta con auditorias que le permita evaluar su SG-SST por lo cual es necesario empezar a implementarlo y que permita al empleador comprobar donde debe mejorar, que fallas que se están presentando en la empresa y aplicar las medidas de control necesarias.

Se deberá llevar de acuerdo al Decreto 1072 de 2015 en su **Artículo 2.2.4.6.29. 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.

AUDITORIA

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.

43. REVISIÓN POR LA GERENCIA

En la Cacharrería y Piñatería FEMAR, la Gerencia debe implementar un SG-ST, que le permita examinar si se están cumpliendo las políticas y objetivos planteados, que tenga en cuenta la Seguridad y Salud de sus trabajadores. La revisión del SG-SST por parte de la Alta Dirección es una actividad enfocada en la toma de decisiones que permitan garantizar la mejora continua del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo y el avance en la implementación del sistema para la Cacharrería y Piñatería FEMAR.

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

- Recolectar información para determinar si las medidas de prevención y control de peligros y riesgos se aplican y son eficaces;
- Intercambiar información con los trabajadores sobre los resultados y su desempeño en seguridad y salud en el trabajo;
- 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
- Mantener actualizada la identificación de peligros, la evaluación y valoración de los riesgos

ETAPA ACTUAR

PLANES DE ACCION

Es responsabilidad de la Cacharrería y Piñatería FEMAR implementar un plan de mejoramiento que garantice el cuidado de la seguridad y salud de todos sus empleados, con base en tres tipos de acciones, las preventivas, las correctivas y las de mejora.

El plan de acción o mejora debe contener como mínimo las actividades concretas a desarrollar, la persona responsable de cada una de ellas, el plazo determinado para su cumplimiento y la ejecución del plan, y los diferentes recursos administrativos y financieros destinados para su cumplimiento. El plan debe estar orientado a subsanar

definitivamente las situaciones detectadas, así como prevenir que se presenten en el futuro casos similares o relacionados.

- ***Acción preventiva:*** es la acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable.
- ***Acción correctiva:*** es la acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.
- ***Acción de mejora:*** es la acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política.

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

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

44. CONCLUSIÓN

Cacharrería y Piñatería FEMAR, actualmente no cuenta con un responsable del SG-SST en la cual se debe realizar su contratación y de continuar con la fase de diseño e implementación del SG-SST para prevenir accidentes de trabajo, enfermedades laborales, aumentar la productividad y prevenir pérdidas y sanciones por parte del Ministerio de Trabajo.

Los principales peligros para la salud de los trabajadores son:

- Riesgos Físicos
 - Riesgos Químicos
 - Riesgos Biológicos
 - Riesgos Psicosociales
 - Riesgos Biomecánicos
 - Condiciones de Seguridad
 - Fenómenos naturales
-
- **Los programas de prevención de riesgos que se deben implementar prioritariamente son:**
- Programa de capacitación.
 - Programa de inspecciones.
 - Programa de monitoreo de Seguridad y Salud Ocupacional.
 - Programa de gestión del cambio.
 - Programa de simulacros.

45. Bibliografía

Trabajo, M. d. (2015). *El decreto 1072 .. Decreto Único reglamentario del sector trabajo para el cumplimiento de las leyes colombianas en lo relacionado a la seguridad y salud en el trabajo*. Bogota: Colombia.

Trabajo, M. d. (2019). *Resolución 0312. Por la cual se definen los Estandares Minimos del Sistema de Gestion de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST*. Bogota: Colombia.
GTC 45 Guia Técnica Colombiana para la identificación de peligros y valoración del riesgo.

Resolución 2013 / 1986 Conformación COPASST

Resolución 652 /2012 y Resolucion 1356de 2012 Conformación COCOLA

Resolución 2346 /2007. Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales.

46.ANEXOS

[Anexo A. Política del SG -SST](#)

[Anexo B. Presupuesto del SG-SST](#)

[Anexo C. Plan de Capacitación](#)

[Anexo D. Plan de Trabajo Anual](#)

[Anexo E. Matriz de Requisitos Legales](#)

[Anexo F. Identificación de peligros](#)

[Anexo G. Tabla de Identificación de residuos](#)

[Anexo H. Matriz de EPP](#)

[Anexo I. Profesiograma](#)

[Anexo J. Encuesta Sociodemográfica](#)

[Anexo K. Encuesta de Condiciones de Salud](#)

[Anexo L. Indicadores Mínimos](#)