

**Manual del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo de la Ferretería
Junior**

Ingrid Alexandra Fernández Zapata y Johan Sebastián Ramírez Arango

Departamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, Intenalco

Practica Empresarial

Jaqueline Sepúlveda Bojorge

6 de junio de 2023

Jaqueline S.B.
06/06/2023

Resumen

En este trabajo vamos a realizar un proceso de investigación en el cual se diseña un manual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, el cual es una herramienta que se usa para el desempeño seguro de las actividades laborales. Tomamos como objeto de practica una empresa que se dedica al comercio al por menor de artículos de ferretería “Ferretería Junior”, esta empresa es clase de riesgo cuatro (IV), lo que quiere decir que el establecimiento y sus colaboradores están muy propensos a sufrir daños y perdidas, en caso de los trabajadores se les puede generar daños a la salud, para el establecimiento se pueden presentar daños a la propiedad, perdidas en los procesos e incluso daños al medio ambiente. Se hace un exhaustivo trabajo con el fin de poder proponer a la gerencia la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, el cual es un mecanismo que nos ayuda a actuar en la prevención de daños que se generen por accidentes y enfermedades, los cuales pueden perjudicar a la empresa viéndose reflejados en costos indirectos como la perdida en el tiempo de producción, la cantidad de producción e incluso la reposición de maquinaria.

Palabras clave: Peligro, riesgo, manual, prevención, gestión, COPASST, perdidas, política, objetivos, recursos, metas y plan.

CONTENIDOS

1	Objetivos.....	8
1.1	Objetivos Generales:	8
1.2	Objetivos Específicos:.....	9
2	Información General de la Empresa	9
3	Organigrama	11
4	Mapa de Procesos	11
5	Definiciones.....	12
6	Políticas de la Empresa.....	19
6.1	Política de SST.	20
6.2	Política Ambiental.	20
6.3	Política no Consumo de Alcohol ni Sustancias Psicoactivas.	21
7	Objetivos del SG-SST	21
7.1	¿Qué es un Objetivo?	21
7.2	¿Qué es Una Meta?	22
7.3	Objetivos y Metas del SG-SST	22
8	Recursos del SG-SST	22
8.1	Que es Recurso Humano.	23
8.1.1	Gerencia	23

8.1.2	Responsables del SG-SST	27
8.1.3	COPASST o Vigía Ocupacional	27
8.1.4	Comité de Convivencia Laboral.....	29
8.1.5	Brigada de Emergencia	31
8.1.6	Trabajadores.....	32
8.1.7	Asesor Externo.....	32
8.1.8	ARL	33
8.2	Recursos Financieros.....	33
8.3	Recursos Tecnológicos	33
9	Capacitaciones en SST	34
10	Plan de Trabajo Anual	35
11	Matriz de Requisitos Legales.....	35
12	Gestión del Cambio.....	36
13	Perfil del Cargo	36
14	Manual de Funciones, Responsabilidades y Competencias.....	37
14.1	Como se Construye el Manual de Funciones	38
15	Control Documental y Registro	39
15.1	Conservación de Documentos	42
16	Matriz de Identificación de Peligros y Riesgos	44
17	Plan de Gestión Para el Manejo Integral de Residuos	46

18	Procedimientos, Instructivos y Protocolos de Seguridad.....	48
18.1	Procedimientos:	48
18.2	Instructivos:	48
18.3	Protocolos de Seguridad:	49
19	Sustancias Químicas	49
19.1	Sistema Globalmente Armonizado:	49
19.2	NFPA No. 704.....	52
20	Elementos de Protección Personal / Elementos de Protección Individual.....	55
20.1	EPP	55
20.1.1	Clasificación de los Elementos de Protección Personal:.....	55
20.1.2	Marco Legal:	57
20.2	EPI	58
20.2.1	Clasificación de los EPI	59
21	Inspecciones de Seguridad.....	61
21.1	Objetivos de las Inspecciones de Seguridad:.....	61
21.2	Clases de Inspecciones.	62
22	Plan de Motivación	63
23	Actividades de Promoción y Prevención	64
24	Programas de SST.....	65
24.1	Medicina preventiva y del trabajo	65

24.2	Higiene Industrial	67
24.3	Seguridad Industrial.....	68
24.4	Programa de Vigilancia Epidemiológica	69
25	Exámenes Médicos Ocupacionales.....	69
25.1	Clasificación de Exámenes Médicos.	70
25.1.1	De Ingreso:	70
25.1.2	Periódicos:	70
25.1.3	De Egreso:	70
25.1.4	Por Cambios de Puesto de Trabajo:	70
25.1.5	De Reintegro:	71
26	Diagnóstico de Condiciones de Salud.....	71
27	Encuesta Socio Demográfica	72
28	Plan de Emergencia.....	73
29	Plan de Evacuación	77
30	Plan de contingencia y plan de continuidad del negocio	79
30.1	Plan de contingencia:	79
30.2	Plan de continuidad del negocio:	80
31	Indicadores del SG-SST.....	82
31.1	Indicadores de Estructura	83
31.2	Indicadores de Proceso	84

31.3	Indicadores de Resultado	85
31.4	Indicadores Mínimos de SST	87
32	Auditoria del SG-SST	87
33	Revisión Por la Alta Dirección	88
34	Planes de Acción	93
34.1	Plan de Acción Preventivo.....	93
34.2	Plan de Acción Correctivo	94
34.3	Plan de Mejora.....	94
35	Conclusiones	96
ANEXOS		98

Introducción

En el presente manual se establecen las directrices generales por las que se regirá el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (estipulado en el decreto 1072 de 2015) de la Ferretería Junior, para de este modo informar a la gerencia sobre las actividades que se deben realizar en el plan anual de trabajo. La Ferretería Junior no cuenta con un Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo estipulado, por lo tanto, se tomó la decisión de realizar el manual para así proponerlo a la gerencia y tener una idea un poco más clara sobre lo que se debe llevar a cabo.

Este trabajo se presenta con el fin de adquirir conocimiento y ayudas prácticas para desempeñarnos de una manera adecuada en nuestra vida practica laboral, la enseñanza de temas tan específicos es una gran herramienta de conocimiento para la aclaración de dudas. El interés fundamental del trabajo es ayudar a la Ferretería Junior a ser una empresa más segura para sus trabajadores y clientes, con el objetivo de disminuir perdidas e incapacidad y aumentar la producción y las ventas, teniendo procesos más claros y menos riesgosos en la empresa.

1 Objetivos

1.1 Objetivos Generales:

- Diseñar un manual de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo para la Ferretería Junior.
- Informar a la gerencia sobre las ventajas de continuar con el proceso de diseño del SG-SST, su implementación y mejora continua para evitar pérdidas y por ende aumentar la productividad y disminuir la accidentalidad y enfermedad laboral.

1.2 Objetivos Específicos:

- Identificar los peligros de las áreas de trabajo.
- Identificar las posibles amenazas de desastres.
- Proponer acciones de mejora a los peligros identificados.

2 Información General de la Empresa

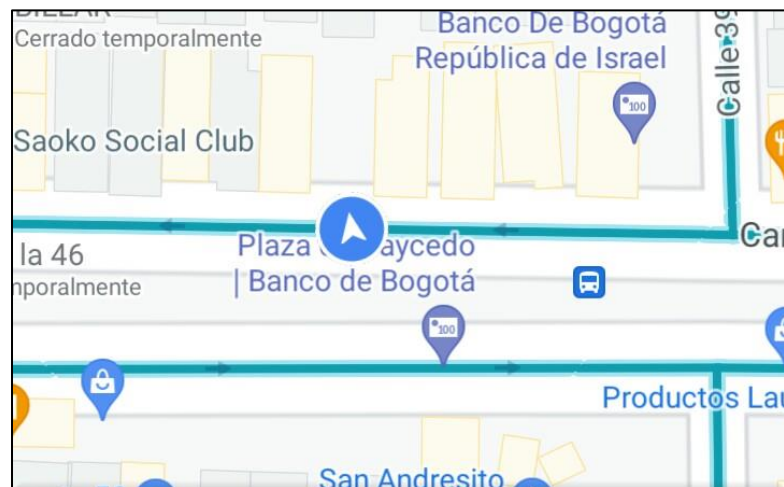
Razón social	Ferretería miscelánea y pinturas Júnior
NIT	16668311-1
Nombre del Empleador	Édison Arango Mina
Dirección	CRA. 46 NRO. 38 A – 45 Cali
Teléfono	4026217
Correo electrónico	Darango9530@gmail.com
No. De empleados directos	Dos
No. De empleados contratistas	No aplica
ARL	Positiva compañía de seguros
Clase de riesgo	IV
Código de actividad económica	4524104
Actividad económica	4524104. Empresa dedicada al comercio al por menor de artículos de ferretería.
Cantidad de sedes	Una
Horarios de trabajo	De lunes a viernes de 8 a.m. a 5 p.m. Sábado de 8 a.m. a 1 p.m. Domingos no se trabaja

Mapa satelital de la Empresa



Google Mapa

Registro Fotográfico de la Empresa

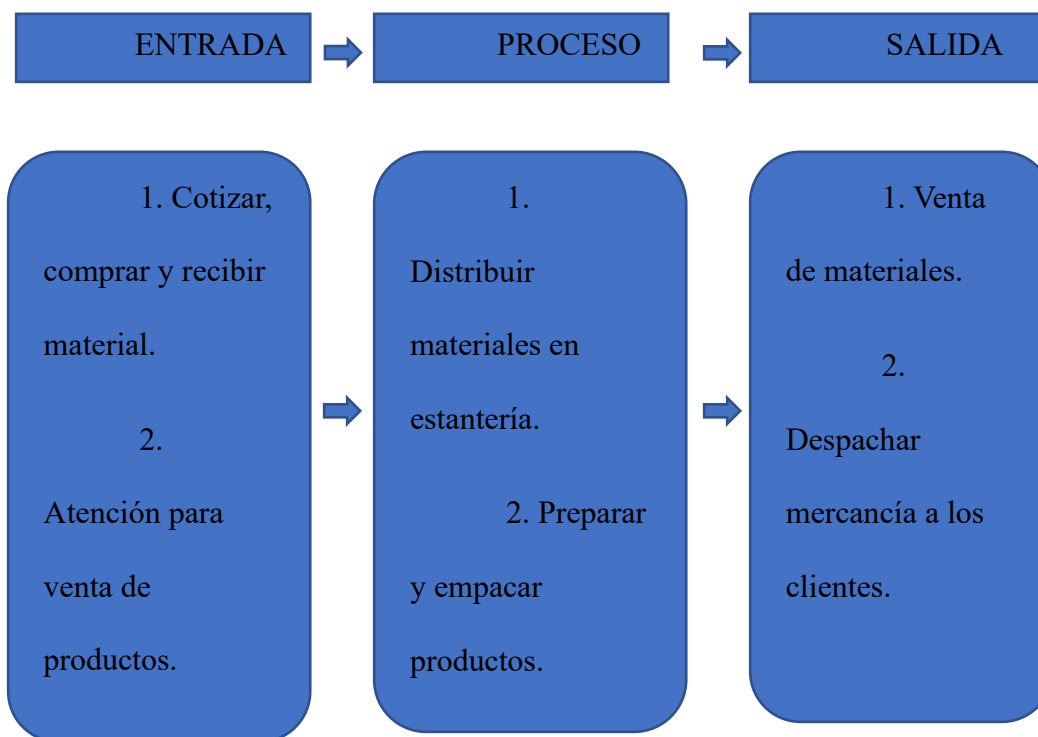


Google Mapa

3 Organigrama

La empresa no cuenta con organigrama. Se recomienda realización de organigrama para de esta manera tener mayor organización y claridad sobre las áreas de la empresa.

4 Mapa de Procesos



5 Definiciones

Se presentan las siguientes definiciones relacionadas con el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para tener una mayor claridad sobre los temas a tratar y las palabras utilizadas.

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

2. Acción de mejora: Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política.

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

4. Actividad no rutinaria: Actividad que no forma parte de la operación normal de la organización o actividad que la organización ha determinado como no rutinaria por su baja frecuencia de ejecución.

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

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

7. Amenaza: Peligro latente de que un evento físico de origen natural, o causado, o inducido por la acción humana de manera accidental, se presente con una severidad suficiente para causar pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la salud, así como también daños y

pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales.

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

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

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

- Planificar: Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas.
- Hacer: Implementación de las medidas planificadas.
- Verificar: Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados.
- Actuar: Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.

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

12. Condiciones y medio ambiente de trabajo: Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

24. Matriz legal: Es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las actividades propias e inherentes de su actividad productiva, los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el Sistema de Gestión de la

Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

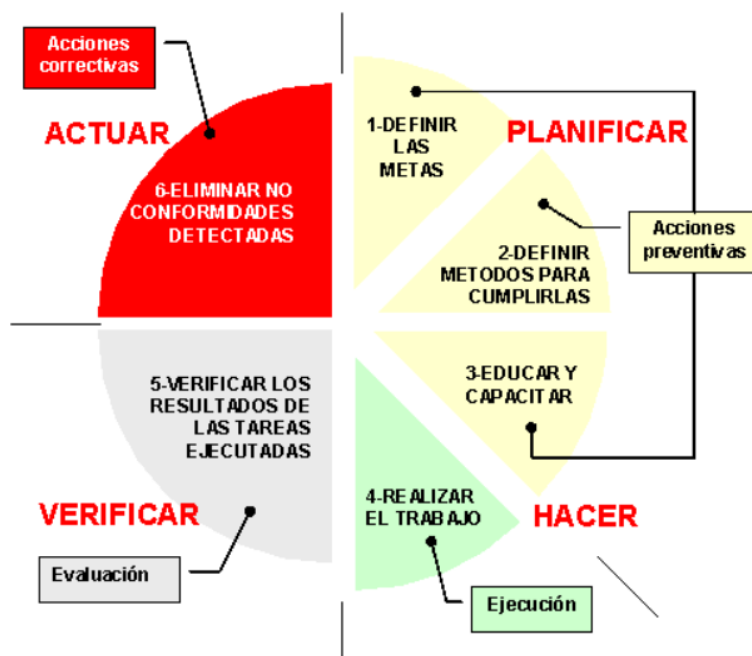
35. Valoración del riesgo: Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado.

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

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

Ilustración 1 Ciclo PHVA

Flujograma Ciclo PHVA



Nota: Tomado de Casta, s.f.

ETAPA PLANEAR

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. En esta etapa se debe comprender el estado actual y el estado deseado. En pocas palabras, el propósito de la etapa de planificación es definir tus objetivos, cómo alcanzarlos, y cómo medir tu progreso hacia ellos.

El primer paso para cualquier mejora de procesos o planificación de proyectos es determinar qué necesitas hacer. Como en cualquier plan de proyecto, esto incluye distintos tipos de información, como:

- ✓ Objetivos del proyecto y métricas de éxito.
- ✓ Entregables o resultado final del proyecto.
- ✓ Participantes del proyecto.
- ✓ Cronograma del proyecto.
- ✓ Todos los riesgos o restricciones del proyecto que sean relevantes.

Ilustración 2 Planificación



Nota: Tomado de G2ABOGADOS, 2019

Las metas y objetivos del ciclo se definen en esta etapa, en otras palabras: ¿cuál es el problema a resolver? Aquí es también donde se establecen los indicadores de rendimiento (o Indicador Clave de Rendimiento, KPI). Es importante que se definan estos indicadores, ya que mostrarán si se está logrando el objetivo final.

6 Políticas de la Empresa

Las políticas de la empresa se establecen con el fin de controlar la conducta de los trabajadores frente a un aspecto específico y también con el propósito de establecer un compromiso a nivel Gerencial con algún sistema de gestión específico. Las políticas más

comunes que tiene una organización son: Política de calidad, política de SST, política de medio ambiente, política de no consumo de alcohol, sustancias psicoactivas y tabaco, política de prevención de acoso laboral, entre otras.

6.1 Política de SST.

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.

Los objetivos de una política de SST son los siguientes:

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

(Anexo A Política de SST)

6.2 Política Ambiental.

La política ambiental debe expresar su compromiso de la organización con el medio ambiente en tres puntos fundamentales: La mejora continua. La prevención y control de la

contaminación. El compromiso de cumplir la legislación ambiental relevante y otros compromisos existentes.

6.3 Política no Consumo de Alcohol ni Sustancias Psicoactivas.

Tiene como objetivo el fortalecimiento de los factores de prevención, tratamiento y rehabilitación en aspectos de consumo de alcohol, sustancias psicoactivas y tabaco. Esto se hace con el fin de cuidar el ambiente laboral, cuidar la salud de las personas y mejorar la calidad de trabajo y producción evitando que un colaborador trabaje en condiciones físicas y mentales que lo vuelvan vulnerable a la ocurrencia de un accidente de trabajo o una enfermedad laboral.

7 Objetivos del SG-SST

7.1 ¿Qué es un Objetivo?

Un objetivo o finalidad es una meta o fin último hacia el cual se dirigen las acciones o las operaciones de algún proyecto específico. Todo lo que hacemos tiene un fin, un sentido final adonde queremos llegar, que es la sumatoria de los pasos dados para alcanzarlo. Eso es un objetivo, y de nuestra capacidad para alcanzarlo o no, dependerá generalmente nuestra medida del éxito o del fracaso.

Los objetivos de seguridad y salud en el trabajo deben basarse según la política de SST de la empresa, de la evaluación inicial y de las auditorias que se realicen.

Los objetivos deben ser claros y medibles, esto se alcanza colocando metas, estos objetivos deben ser específicos para el tamaño y actividad económica de la empresa, también deben tener coherencia con el plan anual de trabajo de SST y ser compatibles con la normatividad vigente en riesgos laborales, se comunicarán a todos los trabajadores y modificaran si es necesario.

7.2 ¿Qué es Una Meta?

Una meta es el fin hacia el que se dirigen las acciones o deseos. De manera general, se identifica con los objetivos o propósitos que una persona o una organización se proyecta.

7.3 Objetivos y Metas del SG-SST

Objetivos	Metas
Identificar los peligros de las áreas de trabajo en la empresa.	100% de las áreas
Cumplir con la normatividad vigente en SST	100% de la normatividad vigente
Tener un SG-SST completo	100% de las etapas
Capacitar a todo el personal sobre SST y el auto cuidado	100% de la población trabajadora
Lograr compromiso gerencial, por medio de la asignación de recursos y responsabilidades.	90% de los recursos requeridos

8 Recursos del SG-SST

La definición de los recursos para el buen cumplimiento del SG-SST es obligación del empleador como se estipula en el decreto 1072 de 2015.

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.

8.1 Que es Recurso Humano.

Los recursos humanos son el conjunto de aquellas personas que colaboran en una empresa en diferentes áreas y departamentos. Gracias a sus funciones y habilidades las organizaciones pueden lograr sus objetivos de negocio.

Los recursos humanos son todas las personas de la organización y personal externo, que participarán en las actividades del SG-SST.

8.1.1 Gerencia

La alta dirección de la compañía está representada por la gerencia y el representante legal. El marco legal vigente establece las siguientes obligaciones del empleador:

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

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

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

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

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

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

7. Plan de Trabajo Anual en SST: Debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (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.

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

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

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

El empleador debe garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las características de la empresa, la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos relacionados con su trabajo, incluidas las

disposiciones relativas a las situaciones de emergencia, dentro de la jornada laboral de los trabajadores directos o en el desarrollo de la prestación del servicio de los contratistas;

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

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

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

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

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.

8.1.2 *Responsables del SG-SST*

El encargado de realizar el SG-SST para Ferretería Junior deberá cumplir con los siguientes parámetros.

- Debe ser técnico, tecnólogo o profesional en SST.
- Profesionales con postgrado en SST.
- Debe contar con licencia de SST vigente.
- Capacitación virtual de 50 horas en SST.
- Experiencia mínima de un año.

8.1.3 *COPASST o Vigía Ocupacional*

El COPASST (Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo) es un comité encargado de la promoción y vigilancia de las normas en temas de seguridad y salud en el trabajo dentro de las empresas públicas y privadas.

El COPASST y Vigía ocupacional está reglamentado por la resolución 2013 de 1986 y por el decreto 1072 de 2015, en los que se estipulan sus funciones las cuales son:

- a). - 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.
- b). - Proponer y participar en actividades de capacitación en SST dirigidas a trabajadores, supervisores y directivos de la empresa o establecimiento de trabajo.
- c). - Colaborar con los funcionarios de entidades gubernamentales de SST en las actividades que éstos adelanten en la empresa y recibir por derecho propio los informes correspondientes.

d). - 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.

e). - 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.

f). - 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;

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

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

i). - solicitar periódicamente a la empresa informes sobre accidentalidad y enfermedades profesionales con el objeto de dar cumplimiento a lo estipulado en la presente resolución.

j). - Elegir el secretario del Comité.

k). - 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.

- l). - Las demás funciones que le señalen las normas sobre salud ocupacional.
- m) - Identificación de peligros y evaluación de riesgos y adoptar medidas de prevención y control.
- n) - Planificar auditorias anuales.
- ñ) - Revisar el plan de capacitaciones de SST.
- o) – Recibir por parte de la alta dirección la comunicación de la política de SST.
- p) – Recibir por parte del empleador información sobre todas las etapas del SG-SST.
- q) – Rendir cuentas internamente en relación con su desempeño.
- r) – Participar en las capacitaciones que realice la ARL.
- s) – Revisión del programa de capacitación en seguridad y salud en el trabajo.
- t) – Recibir los resultados de las evaluaciones de los ambientes de trabajo y emitir recomendaciones.

8.1.4 *Comité de Convivencia Laboral.*

Es un grupo de apoyo conformado por los trabajadores en el que se busca reconocer y controlar el riesgo psicosocial o situaciones de acoso laboral en una organización.

El COCOLA está reglamentado por la resolución 652 de 2012 y la resolución 1356 de 2012 y tiene las siguientes funciones:

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

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

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

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

5. 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.

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

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

8. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso

laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.

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

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

8.1.5 *Brigada de Emergencia*

Es un grupo de trabajadores organizados debidamente entrenados y capacitados para actuar antes, durante y después de una emergencia en la Ferretería Junior.

La brigada de emergencia esta reglamentada bajo el decreto 1072 de 2015 y el decreto 2157 de 2017 y las funciones del líder de brigada para el caso de la Ferretería Junior son:

1. Se asegura que se cumplan los requerimientos de su área en calidad y cantidad
2. Solicita ayuda externa en caso de ser necesario.
3. Conocer y cumplir estrictamente el reglamento de la BRIGADA de Emergencia.
4. Controlar que los brigadistas hagan buen uso de los equipos y controlar cualquier anomalía.
5. Asistir y tomar parte activa en las prácticas, capacitaciones o entrenamientos.
6. Recoger los equipos utilizados durante los entrenamientos y emergencias y atender a su reacondicionamiento.

7. Utilizar el uniforme de brigadista.
8. Atender el aseo y mantenimiento del equipo personal y varios, e informar al coordinador de Brigada cuando se observe elementos que no llenen las condiciones requeridas.
9. Velar porque se lleven a cabo las revisiones preventivas en cada sección de acuerdo a las políticas establecidas.

8.1.6 *Trabajadores.*

Las responsabilidades de los trabajadores en cuanto al SG-SST son:

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

8.1.7 *Asesor Externo.*

Es un consultor que está especializado en un tema específico de seguridad y salud en el trabajo y no es trabajador directo de la empresa; realiza un contrato por prestación de servicios, entre sus funciones están los siguientes:

a) Evaluación y propuesta de reducción de las condiciones riesgosas en los distintos puestos de trabajo.

b) Estimulación y desarrollo en las personas de una aptitud positiva y constructiva respecto a la prevención de actos inseguros derivados de su actividad profesional.

8.1.8 *ARL*

Son entidades administradoras de riesgos laborales, dentro de las obligaciones que le confiere la normatividad vigente en el Sistema General de Riesgos Laborales, capacitarán al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST o Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo en los aspectos relativos al SG-SST y prestarán asesoría y asistencia técnica a sus empresas y trabajadores afiliados.

La ARL tiene la responsabilidad de brindar asesorías en prevención de riesgos en la empresa, esto lo logra mediante capacitaciones, visitas y seguimientos al SG-SST.

8.2 Recursos Financieros

Los recursos financieros son esenciales para que una empresa pueda funcionar. Son estos los que determinan si una empresa puede invertir y expandirse. También son los que tienen la última palabra para contratar empleados talentosos o actualizar las herramientas que se utilizan para trabajar, y mejorar la productividad. En este caso el recurso financiero se verá reflejado en la disposición que tiene la empresa en invertir en la implementación del SG-SST y en su mejora continua. (Anexo B presupuesto anual de SG-SST)

8.3 Recursos Tecnológicos

Existen recursos tecnológicos tangibles e intangibles que las empresas eligen según sus necesidades.

Entre los recursos tecnológicos tangibles se encuentran:

- Los computadores.
- Los teléfonos fijos.
- Los celulares.
- La maquinaria de producción.
- El equipo biométrico.

En cambio, los recursos tecnológicos intangibles son los que no tienen un componente físico, como:

- Las aplicaciones para celulares.
- Internet.
- Intranet u otras redes informáticas.
- Software tanto de ofimática o especializados.

En las empresas se emplean herramientas tecnológicas, principalmente para sistematizar, recopilar y administrar información, o bien, para hacer seguimiento a procesos específicos. En este caso las herramientas tecnológicas se verán reflejadas en las que se necesitan para llevar a cabo el funcionamiento y mejoramiento del SG-SST.

9 Capacitaciones 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. (Anexo C plan de capacitaciones)

10 Plan de Trabajo Anual

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

11 Matriz de Requisitos Legales

Es la compilación de requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las actividades propias e inherentes de su actividad productiva, las cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SGSST), el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables. Con esta matriz se puede garantizar que la Ferretería Junior opere 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.

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.

(Anexo E Matriz Legal del SG-SST)

12 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 pueden generar los cambios internos (introducción de nuevos procesos, cambios en los métodos de trabajo cambios en instalaciones, entre otras) 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 pueda 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. De la misma manera, debe actualizar el plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo. Ej:

- ✓ Cambios internos: Remodelación de la empresa.
Implementación de nuevas actividades a realizar.
- ✓ Cambios externos: Inundación (Reubicación del personal).
Cambio de legislación colombiana en SST.

13 Perfil del Cargo

Un perfil de cargo nos permite definir 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.

Por medio de un análisis de un perfil de un cargo se describe la dependencia de cada cargo dentro de la organización, su contenido y los requisitos necesarios para el desempeño

esperado. Los perfiles se construirán siguiendo el enfoque de gestión por objetivos y competencias laborales. Se debe tener en cuenta en el proceso de contratación de personal.

Ejemplo: perfil del cargo del vendedor.

Responsabilidades:

- ✓ Vender los productos explicando sus características y especificaciones.
- ✓ Brindar asesoría a los clientes sobre precios, promociones, ubicar mercancía, etc.
- ✓ Mantener registro de las ventas y colaborar en el control de inventarios.
- ✓ Gestionar el punto de venta organizando estantes y mostradores.
- ✓ Colaborar en el procesamiento y cobro de pedidos.

Conocimiento, experiencia y habilidades necesarias:

- ✓ Educación: Primaria; Secundaria
- ✓ Experiencia: Mínimo seis meses de experiencia en venta de materiales de ferretería.
- ✓ Conocimientos: Funciones de los materiales de construcción.

Manejo de herramientas de construcción.

Conocimiento básico de procesos de construcción.

Manejo de caja.

Manejo de objeciones.

14 Manual de Funciones, Responsabilidades y Competencias

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

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

14.1 Como se Construye el Manual de Funciones

El manual debe contener los siguientes elementos:

- ✓ Identificación y ubicación del empleo.
- ✓ Contenido funcional: que comprende el propósito principal y la descripción de funciones esenciales del empleo.
- ✓ Conocimientos básicos o esenciales.
- ✓ Competencias Comportamentales.
- ✓ Requisitos de formación académica y experiencia.

El Manual de Funciones constituye el documento formal que compila las diferentes descripciones de puestos de trabajo de una organización.

Función: Una función es el propósito o tarea que se le atribuye a una persona. Una función designa las capacidades propias de los seres vivos o de sus órganos, así como de máquinas, instrumentos o aparatos, para desempeñar una tarea.

Responsabilidad: Es dar cumplimiento a las obligaciones y ser cuidadoso al tomar decisiones o al realizar algo.

Competencias: Son aquellas habilidades, capacidades y conocimientos que una persona tiene para cumplir eficientemente determinada tarea.

Ejemplo: Funciones, responsabilidades y competencias del vendedor

- ✓ Recibir material que llega a la ferretería.
- ✓ Acomodar material en estantería.
- ✓ Atender clientes que lleguen a la ferretería.
- ✓ Despachar material.
- ✓ Manejar caja registradora.
- ✓ Llevar inventario de que se vende en el día y que falta.
- ✓ Conocimiento sobre servicio al cliente.

15 Control Documental y Registro

El objetivo del control documental es asegurarse de que la información documentada está disponible, es adecuada para su uso y está protegida.

Para controlar los documentos es necesario disponer de un procedimiento que determine las pautas de actuación para las siguientes tareas:

- ✓ Aprobación de los documentos.
- ✓ Revisión y actualización de la información documentada.
- ✓ Identificación de los cambios y de la versión vigente de los documentos.

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 (sic) 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.

- ✓ Los documentos pueden existir en papel, disco magnético, óptico o electrónico, fotografía, o una combinación de estos y en custodia del responsable del desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ La documentación relacionada con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST, debe estar redactada de manera tal, que sea clara y entendible por las personas que tienen que aplicarla o consultarla. Igualmente, debe ser revisada y actualizada cuando sea necesario difundirse y ponerse a disposición de todos los trabajadores, en los apartes que les compete.
- ✓ El trabajador tiene derecho a consultar los registros relativos a su salud solicitándolo al médico responsable en la empresa, si lo tuviese, o a la institución prestadora de servicios

de seguridad y salud en el trabajo que los efectuó. En todo caso, se debe garantizar la confidencialidad de los documentos, acorde con la normatividad legal vigente.

15.1 Conservación de Documentos

El empleador debe conservar los registros y documentos que soportan el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de manera controlada, garantizando que sean legibles, fácilmente identificables y accesibles, protegidos contra daño, deterioro o pérdida. El responsable del SG-SST tendrá acceso a todos los documentos y registros exceptuando el acceso a las historias clínicas ocupacionales de los trabajadores cuando no tenga perfil de médico especialista en seguridad y salud en el trabajo. La conservación puede hacerse de forma electrónica de conformidad con lo establecido en el presente capítulo siempre y cuando se garantice la preservación de la información.

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

1. Los resultados de los perfiles epidemiológicos de salud de los trabajadores, así como los conceptos de los exámenes de ingreso, periódicos y de retiro de los trabajadores, en caso que no cuente con los servicios de médico especialista en áreas afines a la seguridad y salud en el trabajo;

2. Cuando la empresa cuente con médico especialista en áreas afines a la seguridad y salud en el trabajo, los resultados de exámenes de ingreso, periódicos y de egreso, así como los resultados de los exámenes complementarios tales como paraclínicos, pruebas de monitoreo biológico, audiometrías, espirometrías, radiografías de tórax y en general, las que se realicen con

el objeto de monitorear los efectos hacia la salud de la exposición a peligros y riesgos; cuya reserva y custodia está a cargo del médico correspondiente;

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

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

5. Registro del suministro de elementos y equipos de protección personal.

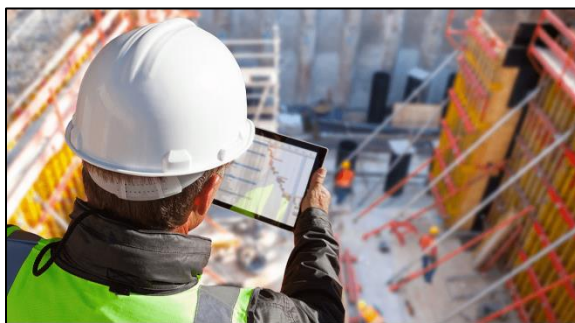
Para los demás documentos y registros, el empleador deberá elaborar y cumplir con un sistema de archivo o retención documental, según aplique, acorde con la normatividad vigente y las políticas de la empresa.

ETAPA HACER

Es la Implementación de las medidas planificadas. Una vez que tengas un plan de acción o una potencial solución para un problema, pruébalos. El paso Hacer es el momento para poner a prueba los cambios propuestos inicialmente.

En esta etapa se debe tener cuidado de que no se produzcan desviaciones en cuanto a los objetivos, en caso contrario, es decir, si no es posible ejecutar lo planeado, hay que volver a la primera fase y analizar las razones que llevaron a las desviaciones, por lo tanto, la segunda fase del ciclo la PHVA también se considera una prueba, ya que es el momento de comprobar qué es lo que funciona y qué es lo que hay que cambiar.

Ilustración 3 Hacer



Nota: Tomado de Equipo de redaccion de Drew, 2020

La fase de hacer se divide en tres etapas más:

- ✓ Formación de los empleados y directivos que participan en el proyecto.
- ✓ La ejecución en sí misma: Programa de inspecciones, investigación de AT, identificación de peligros y valoración de riesgos, Exámenes Médicos Ocupacionales, entre otros.
- ✓ Recopilación de datos para su posterior evaluación.

16 Matriz de Identificación de Peligros y Riesgos

Gracias a esta matriz podemos identificar los peligros y valorar los riesgos, representando un proceso básico en la implementación del SG-SST ya que así podemos establecer qué medidas de control nos ayudan a reducir los riesgos laborales.

La matriz de riesgos es una herramienta utilizada en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la cual nos permite identificar y valorar los riesgos presentes en una organización y qué tanto potencial tienen de afectar a los trabajadores.

Por esa razón dentro del sistema de gestión establecer un procedimiento para la identificación de peligros y valoración de los riesgos es una tarea fundamental con la cual se

sientan las bases para el control y mitigación de riesgos laborales. (Anexo F Matriz de identificación de peligros y riesgos)

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

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

La identificación de peligros y evaluación de los riesgos debe ser desarrollada por el empleador o contratante con la participación y compromiso de todos los niveles de la empresa. Debe ser documentada y actualizada como mínimo de manera anual.

También se debe actualizar cada vez que ocurra un accidente de trabajo mortal o un evento catastrófico en la empresa o cuando se presenten cambios en los procesos, en las instalaciones en la maquinaria o en los equipos.

De acuerdo con la naturaleza de los peligros, la priorización realizada y la actividad económica de la empresa, el empleador o contratante utilizará metodologías adicionales para complementar la evaluación de los riesgos en seguridad y salud en el trabajo ante peligros de origen físicos, ergonómicos o biomecánicos, biológicos, químicos, de seguridad, público, psicosociales, entre otros.

Cuando en el proceso productivo, se involucren agentes potencialmente cancerígenos, deberán ser considerados como prioritarios, 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

17 Plan de Gestión Para el Manejo Integral de Residuos

El manejo integral es el conjunto de actividades que se realizan desde la generación hasta la eliminación del residuo o desecho sólido. Comprende las actividades de separación en la fuente, presentación, recolección, transporte, almacenamiento, tratamiento y/o la eliminación de los residuos o desechos sólidos.

El Plan de Gestión Integral de Residuos establece las herramientas de gestión que permiten conocer y evaluar los residuos peligrosos y no peligrosos generados y las posibles alternativas de prevención y minimización que contemplan todos los residuos generados en las instalaciones.

En la siguiente tabla se clasifican las clases de residuos que podemos encontrar:

Código de Colores Para la Separación de Residuos a Nivel Nacional Resolución 2184 De 2019	
TIPO DE RESIDUO	COLOR
Aprovechable	Blanco
Orgánicos aprovechables	Verde
No aprovechable	Negro

Aprovechable: Plástico, vidrio, metales, multicapa, papel y cartón.

Orgánico aprovechable: Comida y desechos agrícolas.

No aprovechable: Papel higiénico, envolturas contaminadas con comida, papeles metalizados.

Centro de acopio

Ilustración 4 Centro acopio



Nota: Tomado de CATORCE6, 2020

18 Procedimientos, Instructivos y Protocolos de Seguridad

18.1 Procedimientos:

Un procedimiento es un conjunto de instrucciones para completar una tarea o actividad específica. A veces, los procedimientos se documentan con gran detalle para garantizar que la tarea se complete de forma coherente y precisa.

Sirve para que todos los colaboradores que participan de un proceso, realicen las actividades de la misma manera, con los mismos pasos, mismos controles, mismos criterios.

Ejemplos:

- ✓ Procedimientos de inspección de puesto de trabajo.
- ✓ Procedimiento de mantenimiento de maquinaria y equipo.
- ✓ Procedimiento para la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.
- ✓ Procedimiento para la realización de simulacros.

18.2 Instructivos:

Serie de explicaciones e instrucciones que son agrupadas, organizadas y expuestas de diferente manera, en diversos soportes, para darle a un individuo la posibilidad de actuar de acuerdo a cómo sea requerido para cada situación. El instructivo puede ser muy variado de acuerdo al tipo de situación que se aplique.

Esencialmente, los textos instructivos tienen como objetivo primordial orientar al usuario en los procedimientos a seguir a través de una manera clara, detallada y precisa, de modo tal que la actividad a realizar, o la máquina a echar a funcionar resulten sencillas y exitosas.

Ejemplos:

- ✓ Manual de instrucciones sobre el manejo de una máquina.
- ✓ Instrucciones en el puesto de trabajo.
- ✓ Instrucciones en caso de accidente laboral.

18.3 Protocolos de Seguridad:

Un protocolo de seguridad es un plan que establece mecanismos y formas de actuar para prevenir y enfrentar amenazas, así como para tener acordadas reglas mínimas de comportamiento que todas las personas adoptarán para minimizar riesgos.

Ejemplos:

- ✓ Protocolos COVID-19.
- ✓ Protocolos de evacuación ante amenaza natural.
- ✓ Protocolos en caso de amenaza pública.

19 Sustancias Químicas

19.1 Sistema Globalmente Armonizado:

En Colombia el SGA está reglamentado por la resolución 773 de 2021.

Es un sistema que consta de nueve pictogramas, estos pictogramas tienen el objetivo de ayudar a clasificar y etiquetar los productos químicos en las empresas.

Este sistema cuenta con el rotulado de la sustancia química, la etiqueta de seguridad y una respectiva ficha de datos de seguridad.

Sus pictogramas son:



Corrosivo: Son aquellos que dañan tejidos o materiales, ejemplo: Ácido sulfúrico.



Productos dañinos para la salud humana: Aquellos productos comprobadamente cancerígenos o que generan cambios genéticos.



Oxidantes o comburentes: Sustancias que reaccionan fácilmente con otras, desprendiendo o absorbiendo oxígeno.



Tóxicos para el medio ambiente: Tóxicos para el medio ambiente acuático.



Tóxicos: Sustancias que afectan directamente al trabajador, no entran cancerígenos.



Explosivos: Sustancias explosivas, aquellas que, mediante reacción química, impacto físico, o presencias de cargas eléctricas y electrostáticas pueden generar explosión.



Inflamables: Sustancias que tienen un punto de ignición menor a 37 grados.



Irritantes: Afectan el sistema respiratorio, la piel y los ojos.



Gases comprimidos: Nitrógeno, helio, acetileno, oxígeno.

El etiquetado de productos químicos consiste en una información resumida sobre el elemento que se está manejando, estas etiquetas constan de seis puntos:

- Nombre de la sustancia.
- Palabras de advertencia (peligro o atención)
- Indicaciones de peligro.
- Consejo de prudencia.
- Pictograma.

- Información del fabricante.

Ilustración 5 Etiqueta de químico



Nota: Tomado de Escuela de seguridad química, 2022

19.2 NFPA No. 704

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

La norma NFPA 704 es el código que explica el *diamante del fuego*, utilizado para comunicar los peligros de los materiales peligrosos. Es importante tener en cuenta que el uso responsable de este diamante o rombo en la industria implica que todo el personal conozca tanto los criterios de clasificación como el significado de cada número sobre cada color. Así mismo, no es aconsejable clasificar los productos químicos por cuenta propia sin la completa seguridad con

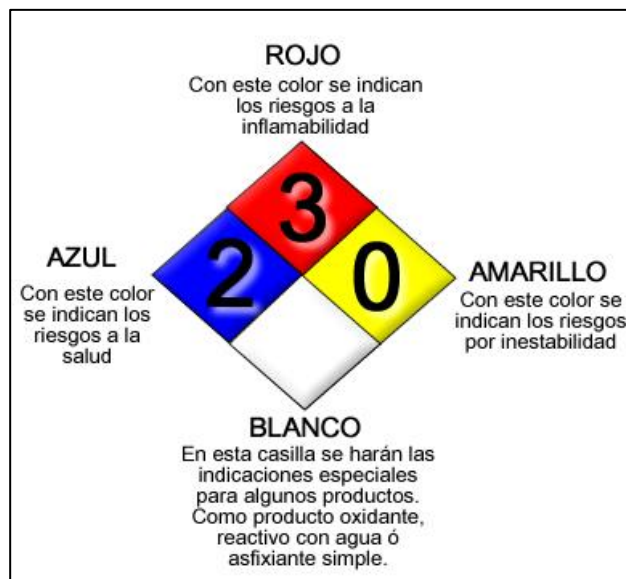
respecto al manejo de las variables involucradas. A continuación, se presenta un breve resumen de los aspectos más importantes del diamante.

Ilustración 6 Niveles de peligro

	AZUL - SALUD	ROJO INFLAMABILIDAD	AMARILLO INESTABILIDAD
4	Sustancias que con una muy corta exposición puedan causar la muerte o daño permanente aún en caso de atención médica inmediata. Ej. Ácido Fluorhídrico.	Materiales que se vaporizan rápido o completamente a la temperatura y presión atmosférica ambiental, o que se dispersen y se quemen fácilmente en el aire. Punto de inflamación menor que 23°C Ej. Acetaldehído.	Materiales que por sí mismos son capaces de explotar o detonar, o de reacciones explosivas a temperatura y presión normales. Ej. Nitroglicerina.
3	Materiales que bajo una corta exposición pueden causar daños temporales o permanentes aunque se dé pronta atención médica. Ej. Hidróxido de potasio.	Líquidos y sólidos que pueden encenderse en casi todas las condiciones de temp ambiente. Punto de inflamación menor que 37 °C y ebullición mayor que 36°C. Ej. Estireno.	Materiales que por sí mismos son capaces de detonación o de reacción explosiva que requiere de un fuerte agente iniciador o que debe calentarse en confinamiento antes de ignición, o que reaccionan explosivamente con agua. Ej. Dintrioanilina.
2	Materiales que bajo su exposición intensa o continua puede causar incapacidad temporal o posibles daños permanentes, a menos que se dé tratamiento médico rápido. Ej. Trietanolamina.	Materiales que deben calentarse moderadamente o exponerse a temperaturas altas antes de que ocurra la ignición. Punto de inflamación entre 37° C y 93° C. Ej. orto - cresol	Materiales inestables que están listos a sufrir cambios químicos violentos pero que no detonan. También debe incluir aquellos materiales que reaccionan violentamente al contacto con el agua o que pueden formar mezclas potencialmente explosivas con agua. Ej. Ácido sulfúrico.
1	Materiales que bajo su exposición causan irritación pero solo daños residuales menores aún en ausencia de tratamiento médico. Ej. Glicerina.	Materiales que deben precalentarse antes de que ocurra la ignición. Punto de inflamación mayor que 93° C. O punto de inflamación mayor que 35° C pero difícilmente inflamables. Ej. Aceite de palma.	Materiales que de por sí son normalmente estables, pero que pueden llegar a ser inestables sometidos a presiones y temperaturas elevadas, o que pueden reaccionar en contacto con el agua, con alguna liberación de energía, aunque no en forma violenta. Ej. Ácido Nítrico
0	Materiales que bajo su exposición en condiciones de incendio no ofrecen otro peligro que el de material combustible ordinario. Ej. Hidrógeno.	Materiales que no se queman. Ej. Ácido clorhídrico.	Materiales que de por sí son normalmente estables aún en condiciones de incendio y que no reaccionan con el agua. Ej. Cloruro de Bario.

Nota: Tomado de SURATEP, 2007

Ilustración 7 Rombo colores



Nota: Tomado de SURATEP, 2007

Identificación de Riesgo Químico						
PROCESO	TAREA	PRODUCTO QUÍMICO	ROTULADO		NORMA (NFPA /SGA)	REGISTRO FOTOGRÁFICO
			SI	NO		
Almacenamiento de productos químicos	Re envasar productos químicos	Thinner, alcohol y pinturas		✓		
Almacenamiento de productos químicos	Organizar productos químicos	Thinner, alcohol y pinturas		✓		

Se sugiere a la Ferretería Junior adquirir los productos químicos con proveedores que ofrezcan recipientes rotulados con el sistema globalmente armonizado o NFPA.

20 Elementos de Protección Personal / Elementos de Protección Individual

20.1 EPP

Una matriz de elementos de protección personal describe las características de estos, y permite identificar su calidad y cantidad mediante la descripción conceptual y gráfica de los mismos, la relación de los peligros que se buscan proteger mediante esta medida de implementación, y los cargos y funciones de los trabajadores a los cuales se van a suministrar. Lo anterior, debido a que el equipo y/o elemento de protección personal deberá proporcionarse teniendo en cuenta la identificación de peligros realizada para cada cargo y función desempeñada en la empresa, y evaluación y valoración de los riesgos a los que se enfrentan con estos. (Anexo G Matriz de EPP)

20.1.1 Clasificación de los Elementos de Protección Personal:

- ✓ Protección de la Cabeza (cascos)

BLANCO: Gerencia, Ingenieros, jefes, Supervisores.

AMARILLO: Operarios, Ayudantes, Obreros.

NARANJA: Operarios de Carretera y también lo usan Electricistas

ROJO: Brigadas, Bomberos, Socorristas.

VERDE: Seguridad, Higiene, Personal Médico.

AZUL: Técnicos Electricistas, también Practicantes o Estudiantes.

GRIS: Visitantes.

También es importante conocer qué tipo de casco debemos usar según la categoría de riesgo identificada en su empresa:

Tipo I: Son los más básicos que ofrecen protección contra golpes verticales.

Tipo II: Ofrece protección en forma vertical y lateral, además cuenta con barbuquejo.

Clase G: (General) protección al contacto eléctrico de baja intensidad.

Clase E: (Eléctricos) previenen al usuario de descargas eléctricas de alto voltaje

Clase C: son de bajo costo, no ofrecen protección eléctrica.

Se clasifican como "Especiales" los usados por Bomberos o Rescatistas.

✓ Protección Respiratoria (respiradores y mascarillas)

Primero se identifica el riesgo o contaminante (polvo, neblina, humo, vapor, gas) presente en su espacio de trabajo, y elija el respirador correcto.

Este debe ser compatible con otros EPP

Ajústelo a su rostro

Se sugiere eliminar el bigote y barba

No lo raye ni perfore.

✓ Protección Auditiva (tapones u orejeras)

Para ruidos superiores a 85dB (decibeles) y jornadas de 8 horas, es obligatorio el uso de protección auditiva como tapones de inserción u orejeras, las cuales deben limpiarse todos los días.

✓ Protección Ocular (gafas)

Unas gafas sucias terminan siendo unas gafas que no se usan, mantenga sus gafas limpias, las gafas de prescripción médica no son gafas de seguridad, utilice un sobre lente.

✓ Protección de Manos (guantes)

Es la parte del cuerpo que más se lesiona, ya sea por; cortes, quemaduras frío/caliente, pinchazos, golpes, agentes químicos, agentes biológicos o eléctricos.

El uso de un guante correcto puede eliminar o al menos minimizar lesiones en las manos, use la talla correcta y use guantes homologados.

Consulte a un experto sobre el tipo de guantes de acuerdo con el riesgo al que se expone.

✓ Protección de Pies (zapatos)

Los pies nos dan libertad de locomoción, muchas de las tareas que realizamos dependen de nuestros pies. El calzado de seguridad está diseñado para protegernos de múltiples riesgos por eso deben contar con; suela de caucho resistente pero suave, puntera de seguridad, resistencia eléctrica, deben ser fuertes y a la vez cómodos.

20.1.2 Marco Legal:

- ✓ La ley novena de 1979 en el Artículo 122. Establece que “Todos los empleadores están obligados a proporcionar a cada trabajador, sin costo para éste, elementos de protección personal en cantidad y calidad acordes con los riesgos reales o potenciales existentes en los lugares de trabajo”
- ✓ En el Artículo 123. “Define que los equipos de protección personal se deberán ajustar a las normas oficiales y demás regulaciones técnicas y de seguridad aprobadas por el Gobierno.”

En el Artículo 124. “Especifica que el Ministerio de Salud reglamentará la dotación, el uso y conservación de los equipos de protección personal”

- ✓ La resolución 2400 de 1979 en su Artículo 90. “el control de la exposición al ruido se efectuará por uno o varios de los siguientes métodos:

Entre 5 métodos que menciona en el artículo uno de ellos es “suministrar a los trabajadores los elementos de protección personal como tapones, orejeras etc.”

- ✓ La Guía Técnica Colombiana GTC 45 en el numeral 3.2.8, define los elementos de protección personal (gafas de seguridad, protección auditiva, máscaras faciales, sistemas de detención de caídas, respiradores y guantes) Como una medida de intervención la cual permitirá la reducción de riesgos.
- ✓ Decreto 1072 de 2015. Art 2.2.4.6.8. Obligaciones del empleador, numeral 8. Prevención y promoción de riesgos laborales.
- ✓ DECRETO 1072 DE 2015 Art. 2.2.4.6.24. Medidas de prevención y control. Numeral 5. Equipos y elementos de protección personal y colectivo.

20.2 EPI

Los elementos de protección individual son el conjunto de equipos que nos ayudan a minimizar los daños al trabajador de alturas en caso de accidente.

Los elementos de protección individual son el último control y deben ser usados en conjunto con otras medidas de prevención y control de acuerdo a la jerarquización de controles aplicables a la prevención y la protección contra caídas establecida por el Decreto 1072 de 2015 y la resolución 4272 de 2021.

Es por esto que los EPI para trabajo en alturas son de carácter obligatorio para realizar trabajos a una altura mayor de 1.8 metros sobre el nivel del piso. Por lo tanto, es muy importante conocer los diferentes elementos de protección personal que se requieren para este tipo de

trabajos, mantenerlos de manera correcta y ayudar a las personas a concientizarse de la importancia del uso correcto de estos.

Los EPI deberán poseer como mínimo

- Registro de inspección pre uso.
- Ficha técnica.
- Hoja de vida.
- Certificado de conformidad.

20.2.1 Clasificación de los EPI

✓ Protección para la cabeza (Casco):

Para el trabajo en alturas, el casco protector debe responder a las necesidades del riesgo, debe ser ligero, bien aireado y confortable. Su diseño debe cubrir de manera completa la cabeza en su parte frontal, temporal y occipital. Además, debe tener barbuquejo con mínimo cuatro puntos de anclaje al casco, para asegurar la estabilidad del casco en la cabeza y fijarlo de modo que, en caso de una caída, este permanezca sin moverse y así prestar su finalidad de proteger el impacto.

✓ Arnés:

El arnés es el equipo para detención de caídas que distribuye la fuerza en un área corporal. Debe comprender piernas, tórax y caderas para posicionar correctamente al trabajador en su labor de forma ergonómica y confortable.

Sus características deben cumplir con lo siguiente:

- Material: Poliamida, poliéster o nylon.

- Puntos de anclaje: Metálicos forjados y mínimo 4 distribuidos de este modo: Uno (1) posterior uno (1) ventral (que no debe llegar a la cara del trabajador en caso de caída) y dos (2) laterales para posicionamiento.
- Herrajes: Hebillas para ajuste y sujeción al cuerpo, que impidan los deslizamientos de las correas.
- Costuras: Hilos de poliamida, poliéster o nylon.
- Resistencia: 2,500 Kg.

✓ Protección ocular:

Los protectores oculares protegen los ojos del impacto de partículas y de la luz visible y no visible. Algunos tienen filtros para evitar el encandilamiento o para aumentar la nitidez en ambientes con poca luz.

✓ Protección de manos:

La protección de las manos está diseñada para proteger de toda una serie de peligros, entre otros: cortes y abrasiones; temperaturas extremas; irritación cutánea y dermatitis.

✓ protección de pies:

Se encarga de proteger los pies de los trabajadores ante cualquier peligro o accidente, además de brindar comodidad para desempeñar cualquier trabajo con normalidad.

✓ Línea de posicionamiento:

Consiste en una cuerda de una longitud aproximada de 2 metros. En uno de sus extremos tiene un mosquetón de seguridad y en el otro un freno manual con un mosquetón de seguridad, el freno se desplaza por la cuerda libremente en una sola dirección reduciendo la longitud de

agarre, para que el usuario disponga de las manos libres y que pueda realizar la labor de manera cómoda y segura.

✓ Conector doble con absorbedor de choque:

La línea de conexión doble con desacelerador debe constar de dos cintas de poliamida. En los extremos de cada cinta debe llevar mosquetones de seguridad de aproximadamente 60 milímetros de apertura, para ser anclados a las estructuras o en las partes de donde se vaya a asegurar.

El tercer mosquetón de seguridad es fijado en el punto de anclaje del arnés. Debe contar con un sistema de desaceleración, o absorbedor de energía.

21 Inspecciones de Seguridad

Las inspecciones de seguridad son un proceso administrativo que permite estudiar las condiciones físicas y las tareas que se ejecutan, con el fin de detectar posibles peligros que pueden causar accidentes por fallas técnicas o humanas.

Al realizar este tipo de evaluaciones de forma regular podemos reconocer los riesgos, facilitar el control de costos y generar políticas efectivas para proteger la salud y seguridad de los trabajadores.

21.1 Objetivos de las Inspecciones de Seguridad:

- Identificar la deficiencia de los equipos: Se analizan los equipos de trabajo que se utilizan para las tareas diarias, para determinar si ya llegó al límite de su vida útil, si tiene una capacidad deficiente o si se está utilizando de forma inadecuada. Si se encuentra alguna anomalía se debe reportar para que se realice el cambio del equipo inmediatamente.

- Identificar las malas prácticas de los trabajadores: Detectar si existen prácticas o metodologías de trabajo que ponen en riesgo a las personas y la normal operación de la compañía.
- Identificar los problemas potenciales: Evaluar qué políticas de salud y seguridad en el trabajo no se tuvieron en cuenta a la hora de diseñar las políticas operacionales. Analizar si se requieren más requisitos o cuáles deben ser modificados.
- Identificar los posibles riesgos por los cambios en los procesos: Cuando se cambia cualquier proceso dentro de una organización, se debe hacer una inspección para establecer qué peligros puede traer la ejecución o el cambio de dicho proceso.
- Proponer soluciones: Los resultados de la inspección deben generar propuestas correctivas y de control que eliminen o minimicen los riesgos que se identificaron.

21.2 Clases de Inspecciones.

- ✓ Inspecciones planeadas informales: inspecciones planeadas realizadas en forma no sistemática. En ellas se incluyen los reportes de condiciones subestándar, emitidos por los trabajadores hacia sus jefes inmediatos o por los supervisores durante su trabajo diario.
- ✓ Inspección planeada: recorrido sistemático por un área, esto es con una periodicidad, instrumentos y responsables determinados previamente a su realización, durante el cual se pretende identificar condiciones subestándares.
- ✓ Inspecciones planeadas generales: Inspecciones que se realizan a través de un área completa de la empresa, con un enfoque amplio, tratando de identificar el mayor número de condiciones subestándar.

- ✓ Inspecciones planeadas de orden y aseo: Inspecciones planeadas en las cuales se pretende verificar que todas las cosas se encuentren en el lugar en el que realmente deben estar y en correcto estado de limpieza, tanto de los sitios de trabajo como de los objetos.
- ✓ Inspecciones de áreas y partes críticas: Inspecciones planeadas realizadas en determinadas áreas o partes consideradas como críticas, de acuerdo con una clasificación previa realizada teniendo en cuenta su potencial e historial de pérdidas.

22 Plan de Motivación

El éxito de una empresa está directamente relacionado con el nivel de motivación laboral de sus trabajadores. Y es que ellos son el verdadero motor del negocio y los que, finalmente, harán que nuestra empresa triunfe o fracase. Razón de más para velar por que se sientan cómodos y para implantar políticas de Seguridad y Salud en el trabajo que apunten en esta dirección.

Así y según numerosas investigaciones, la motivación laboral influye directamente sobre el rendimiento de los trabajadores. Algo que, en cierto modo, resulta muy lógico. Es decir, cuando un trabajador siente que su organización se preocupa por su bienestar, mejora su compromiso con ella y su implicación. Esto, a su vez, favorece que quiera llegar a sus objetivos y cumplir con una estrategia del SG-SST.

Su importancia radica en que la motivación laboral de los trabajadores pende de un hilo. Es por ello fundamental que las empresas adopten un plan de motivación laboral con las medidas y estrategias adecuadas para aumentar la motivación de los empleados. Las recompensas económicas, aunque son medidas muy valoradas en cuanto a motivación de la plantilla se refiere, no son las únicas medidas que pueden adoptar los empresarios para tener a trabajadores felices y motivados. Así pues, y cada vez con más frecuencia, los trabajadores valoran medidas como la

flexibilidad horaria, la facilidad para conciliar su vida laboral con su vida personal o la posibilidad de teletrabajar desde casa.

En definitiva, las empresas deberán adoptar medidas para luchar contra la desmotivación en el trabajo. Es aquí donde entra en escena el plan de motivación laboral, un documento indispensable para medir el nivel de motivación de la plantilla y poder tomar las medidas necesarias para aumentar la motivación.

Ejemplos:

- Dar refrigerio por condiciones y actos subestándar reportados.
- Tiempo libre extra por actividades del alto riesgo desarrolladas adecuadamente.
- Detalles en las reuniones de COPASST y COCOLA, tales como lapiceros, tablas para inspecciones, entre otros.

23 Actividades de Promoción y Prevención

Las actividades de promoción y prevención son necesarias para que los individuos, sus familias y comunidades puedan ejercer el autocuidado a través de acciones específicas con las cuales puedan protegerse de riesgos en algún momento de la vida o, por otra parte, ayuden a detectar a tiempo alteraciones para evitar o minimizar el daño que éstas puedan ocasionar.

Adicionalmente, según la ruta integral de promoción y mantenimiento, estas actividades contribuyen al desarrollo integral de las personas; al seguimiento del estado de salud en cada uno de los momentos de curso de vida; a la identificación oportuna de vulnerabilidades, factores de riesgo, riesgos acumulados y alteraciones; al desarrollo de capacidades, habilidades y prácticas de autocuidado; y a la afectación de los entornos para que sean protectores y potenciadores de la salud y el desarrollo.

- Estas actividades están regidas por resolución 0312 de 2019.

Ejemplos:

- Programa de elementos de protección personal (EPP).
- Programa de fomento de estilos de vida saludable.
- Programa de prevención de patologías comunes.
- 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.

24 Programas de SST

La realización de los programas de Seguridad y Salud en el Trabajo son de vital importancia para dar cumplimiento a la legislación colombiana en cuanto al desarrollo del SG-SST y su mejora continua. Los programas también se hacen con la intención de cuidar la integridad física y emocional de los trabajadores dentro de las empresas. Estos comprenden una serie de actividades que se deben llevar a cabo para cumplir con objetivos más generales, como prevenir la enfermedad laboral o minimizar algún peligro detectado.

24.1 Medicina preventiva y del trabajo

La salud de los trabajadores dentro de una organización es de vital importancia para el correcto funcionamiento de las actividades laborales que se requieren. De ahí radica la importancia de la medicina preventiva en el trabajo.

La medicina preventiva y del trabajo es un programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, que tiene como finalidad principal la promoción, prevención y control de la salud del colaborador, protegiéndolo de los factores de riesgos ocupacionales; ubicándolo en un sitio de

trabajo acorde con sus condiciones psicofisiológicas y manteniéndolo en aptitud de producción de trabajo.

Para evitar poner en riesgo la salud de los trabajadores resulta necesaria la ubicación del personal en espacios seguros y acordes a sus necesidades. De esta manera se asegura que el desempeño de las funciones no afecte directamente tanto la salud física como mental de la persona. Así su productividad laboral será efectiva y permanente en el tiempo.

El trabajo está ligado directamente a la salud de una persona, por eso se requiere un análisis constante de las situaciones que la afectan. A través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo las organizaciones han optado por tener una vigilancia permanente frente al bienestar de sus empleados. Esto fomenta el sentido de pertenencia y ayuda a que el personal se sienta motivado para llevar a cabo sus funciones.

Ejemplos:

- ✓ Exámenes médicos ocupacionales: Dichas evaluaciones se realizan a lo largo de la vida laboral y permite llevar un análisis periódico de la condición de salud. En la medicina preventiva lo primero son los exámenes de ingreso, en los que se conoce la condición del empleado antes de iniciar su labor. Luego, se realizan exámenes periódicos y finalmente los exámenes de retiro. En estos últimos se evalúa las condiciones de salud del trabajador al terminar su actividad laboral con la empresa.
- ✓ Vigilancia epidemiológica: Corresponde a un plan de seguimiento de recolección de datos que contiene los factores de riesgo a los que están expuestos los trabajadores de acuerdo a su labor. Esto con la intención de realizar un análisis e interpretación de la

información y ejecutar acciones para intervenir dichos riesgos y velar por la conservación de la salud.

- ✓ Seguimiento de ausentismo laboral: Llevar un correcto seguimiento del ausentismo laboral permite identificar las principales causas de la ausencia de las personas en su trabajo. Con esta información es posible gestionar un mejor sistema de salud e implementar actividades de control y prevención para dichas inasistencias.

24.2 Higiene Industrial

La higiene industrial es la ciencia de la anticipación, la identificación, la evaluación y el control de los riesgos que se originan en el lugar de trabajo o en relación con él y que pueden poner en peligro la salud y el bienestar de los trabajadores, teniendo también en cuenta su posible repercusión en las comunidades vecinas y en el medio ambiente en general. La higiene industrial está muy relacionada con la prevención de enfermedades laborales.

Ejemplos:

- ✓ Identificación de contaminantes en el centro de trabajo, concentraciones y exposición de los trabajadores a éstos.
- ✓ Evaluación de los riesgos.
- ✓ Propuestas de medidas preventivas que eliminen o minimicen la exposición (en este caso no solo se debe atender a los trabajadores, sino prestar atención al medio ambiente exterior a la empresa).
- ✓ Aplicación de las medidas preventivas.
- ✓ Comprobar los resultados con un re evaluación de riesgos y las conclusiones de la vigilancia de la salud colectiva.

La Ferretería Junior requiere la evaluación de los siguientes contaminantes:

- Evaluación de niveles de presión sonora (ruido de la mezcladora – Sonometría)
- Evaluación de sustancias químicas

El informe técnico del Higienista Industrial arroja unos resultados, los cuales pueden estar dentro de los límites permisibles. Si los resultados exceden estos límites permisibles, se deben realizar medidas de intervención (jerarquía de control del riesgo).

24.3 Seguridad Industrial

La Seguridad Industrial es el programa de SST que tienen por objeto la prevención y limitación de riesgos, así como la protección contra accidentes capaces de producir daños a las personas, a los bienes o al medio ambiente derivados de la actividad industrial o de la utilización, funcionamiento y mantenimiento de las instalaciones o equipos y de la producción, uso o consumo, almacenamiento o deshecho de los productos industriales.

Ejemplos:

- ✓ Evaluar los materiales y sustancias químicas.
- ✓ Investigar las causas de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- ✓ Verificar la existencia y las condiciones de los equipos de protección personal.
- ✓ Capacitar a los trabajadores sobre los planes de seguridad y velar por que se cumplan en su totalidad.
- ✓ Participar en el diseño de programas y planes de seguridad industrial.
- ✓ Inspeccionar áreas de trabajo.
- ✓ Plan de emergencias
- ✓ Programa de mantenimiento preventivo de maquinaria y equipos

24.4 Programa de Vigilancia Epidemiológica

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

Ejemplo:

- ✓ Programa de conservación auditiva.
- ✓ Programa de cuidado de desórdenes musculo esqueléticos.
- ✓ Prevención del riesgo por exposición a sustancias químicas.
- ✓ Análisis de las condiciones de trabajo.

25 Exámenes Médicos Ocupacionales

Los exámenes médicos ocupacionales son una herramienta de gran ayuda para tener un registro de las condiciones de salud reales de cada una de los trabajadores, tanto de los que van a ingresar, los actuales, los que se van a retirar, a los que se les va a realizar un cambio de puesto y a los que se reintegran a la empresa después de una incapacidad. Hacen parte de la mejora continua del SG-SST y nos ayudan a tomar las correcciones y prevenciones necesarias para cuidar la salud del trabajador.

Es definido como un acto médico mediante el cual se otorga y examina a un trabajador, con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo y determinar la existencia de consecuencias en la persona por dicha exposición. Incluye anamnesis, examen físico completo con énfasis en el órgano o sistema blanco, análisis de pruebas clínicas y paraclínicas, tales como: de laboratorio, imágenes diagnósticas, electrocardiograma, y su correlación entre ellos para

emitir un diagnóstico y sus recomendaciones. Los EMO están regidos por la ley en la resolución 2346 de 2007.

Debemos tener en cuenta que los EMO no son los mismos para cada uno de los cargos de la empresa. Para cada cargo se debe realizar exámenes con énfasis diferente, por eso es importante tener un profesiograma que es el que nos ayuda a identificar las condiciones a las que se expone en cada cargo. (Anexo H)

25.1 Clasificación de Exámenes Médicos.

25.1.1 De Ingreso:

Es realizado al trabajador antes de que comience sus labores. Tiene como objetivo determinar su estado de salud y sus aptitudes para la posición a la que está postulando.

25.1.2 Periódicos:

Se lleva a cabo para detectar posibles problemas de salud en los colaboradores, relacionados a la actividad que realizan. Se repiten cada dos años en organizaciones que no pertenecen a rubros de alto riesgo. En el caso de estas últimas, se deben llevar a cabo anualmente.

25.1.3 De Egreso:

Es realizado a los trabajadores días previos a su salida de la organización. A través de él, se busca detectar enfermedades relacionadas al trabajo o algunas secuelas propias de la actividad efectuada.

25.1.4 Por Cambios de Puesto de Trabajo:

Se realiza al colaborador cada vez que cambie de puesto de trabajo, funciones, tareas o exposición a nuevos o mayores factores de riesgo.

25.1.5 De Reintegro:

Es muy importante que posteriormente a una incapacidad prolongada (superior a 20 días, por ejemplo), luego del retorno del trabajador a sus funciones, sea evaluado médicamente ante la posibilidad de que esta ausencia prolongada y la inactividad por la enfermedad o accidente de trabajo presentada, pueda tener secuelas en las condiciones de salud del trabajador que la organización debería considerar antes de que colaborador se reincorpore a sus funciones.

26 Diagnóstico de Condiciones de Salud

El Diagnóstico de Salud es un documento que consolida la información de la salud de la población trabajadora, constituye una de las tareas claves dentro del análisis de información de Salud y Seguridad en el Trabajo. Está fundamentado en la información recolectada durante la realización de las actividades de Medicina del trabajo y hoy en día constituye una herramienta básica para el equipo de Salud y Seguridad en el Trabajo en la toma de decisiones. Está reglamentado en la resolución 0312 de 2019 en la etapa HACER de la evaluación de los estándares mínimos de SST.

Se realiza con base en la información recolectada a partir de los exámenes médicos y paraclínicos, su importancia radica en los hallazgos, las asociaciones exposición-efecto y análisis del comportamiento de las diferentes variables a través del tiempo.

Su realización comprende varias etapas sucesivas donde se determinan las fuentes de información, se establecen los formatos de recolección de información, se identifican y priorizan las variables a estudiar, posteriormente se realiza un análisis cruzando las variables más relevantes para el área de Salud y Seguridad en el Trabajo.

Las variables a evaluar se pueden clasificar en grandes grupos, las asociadas al individuo, las asociadas al puesto de trabajo y los hallazgos clínicos, buscando siempre la correlación de los factores de riesgo del puesto de trabajo y la condición clínica de cada persona.

Finalmente se establecen una serie de recomendaciones generales para ser ejecutadas por parte de todos los actores del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo. Las personas asignadas a la administración del sistema de gestión se encargarán de la vigilancia y control del cumplimiento de dichas recomendaciones. (Anexo I)

27 Encuesta Socio Demográfica

La descripción sociodemográfica de los trabajadores es un instrumento básico dentro del modelo de Seguridad y Salud en el Trabajo. Constituye uno de los insumos fundamentales tanto para gestionar el riesgo psicosocial, como para elaborar el diagnóstico de salud en la empresa.

Lo sociodemográfico, hace alusión al tamaño y las características generales de un grupo de población determinado. De este modo, se puede afirmar que la descripción sociodemográfica es un conjunto de datos que permiten definir el tamaño y las principales características sociales de la población trabajadora, en este caso.

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.

Está reglamentado en la resolución 0312 de 2019 en la etapa HACER de la evaluación de los estándares mínimos de SST. (Anexo J)

28 Plan de Emergencia

El plan de emergencia, es el conjunto de instrumentos, políticas, metas, estrategias y actividades adoptadas por una entidad para la prevención y protección ante la aparición de eventualidades no deseadas; así como las acciones a realizar ante la aparición dicho evento ya sea de carácter natural (terremoto, inundación, anegación, tormentas eléctricas entre otras) o provocado por terceros (incendio, atentados terroristas, bombas, asonadas, saboteos, disturbios entre otros). Este debe estar normalizado y ser reconocido por todas las personas que puedan salir afectadas dentro y fuera de la empresa.

Este deberá ser documentado, estableciendo pautas y criterios que permitan poder administrar en forma eficaz el plan de emergencia relacionados con las exigencias propias de cada empresa.

El plan de emergencia deberá contar mínimo con los siguientes aspectos:

- ✓ Identificar sistemáticamente todas las amenazas que puedan afectar a la empresa;
- ✓ Identificar los recursos disponibles, incluyendo las medidas de prevención y control existentes al interior de la empresa para prevención, preparación y respuesta ante emergencias, así como las capacidades existentes en las redes institucionales y de ayuda mutua;
- ✓ Analizar la vulnerabilidad de la empresa frente a las amenazas identificadas, considerando las medidas de prevención y control existentes;
- ✓ Valorar y evaluar los riesgos considerando el número de trabajadores expuestos, los bienes y servicios de la empresa;
- ✓ Diseñar e implementar los procedimientos para prevenir y controlar las amenazas priorizadas o minimizar el impacto de las no prioritarias;

- ✓ Formular el plan de emergencia para responder ante la inminencia u ocurrencia de eventos potencialmente desastrosos;
- ✓ Asignar los recursos necesarios para diseñar e implementar los programas, procedimientos o acciones necesarias, para prevenir y controlar las amenazas prioritarias o minimizar el impacto de las no prioritarias;
- ✓ Implementar las acciones factibles, para reducir la vulnerabilidad de la empresa frente a estas amenazas que incluye entre otros, la definición de planos de instalaciones y rutas de evacuación;
- ✓ Informar, capacitar y entrenar incluyendo a todos los trabajadores, para que estén en capacidad de actuar y proteger su salud e integridad, ante una emergencia real o potencial;
- ✓ Realizar simulacros como mínimo una (1) vez al año con la participación de todos los trabajadores;
- ✓ Conformar, capacitar, entrenar y dotar la brigada de emergencias, acorde con su nivel de riesgo y los recursos disponibles, que incluya la atención de primeros auxilios;
- ✓ Inspeccionar con la periodicidad que sea definida en el SG-SST, todos los equipos relacionados con la prevención y atención de emergencias incluyendo sistemas de alerta, señalización y alarma, con el fin de garantizar su disponibilidad y buen funcionamiento; y
- ✓ Desarrollar programas o planes de ayuda mutua ante amenazas de interés común, identificando los recursos para la prevención, preparación y respuesta ante emergencias en el entorno de la empresa y articulándose con los planes que para el mismo propósito puedan existir en la zona donde se ubica la empresa.

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

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

Se define el análisis o evaluación de riesgos como el proceso de estimar la probabilidad de que ocurra un evento no deseado con una determinada severidad o consecuencias en la seguridad, salud, medio ambiente y/o bienestar público. A partir de este, se deberá elaborar un plan de emergencia y contingencia que permita prevenir y mitigar riesgos, atender los eventos con la suficiente eficacia, minimizando los daños a la comunidad y al ambiente y recuperarse en el menor tiempo posible.

Para este análisis se utilizan varias metodologías, entre las más comunes están el rombo de colores y la guía semicuántica:

Rombo de colores: Consiste en analizar cada una de las amenazas y clasificar su capacidad de daño de acuerdo a los colores verde, amarillo y rojo, donde verde es poco vulnerable y rojo muy vulnerable.

Guía semi cuántica: Consiste en darle valor a las amenazas para determinar su capacidad de daño, de enumeran del uno al tres el tamaño de la amenaza y el potencial de daño donde uno es baja y tres es alta.

Marco Legal

El plan de emergencia está regido por la normatividad colombiana entre las cuales se encuentran las siguientes:

- ✓ LEY 9ª DE 1979. Código Sanitario Nacional:

Artículo 80, literal e.

“Proteger a los trabajadores y a la población de los riesgos para la salud, provenientes de la producción, almacenamiento, transporte, uso o disposición de sustancias peligrosas para la salud pública”.

Artículo 96.

“Todos los locales de trabajo tendrán puertas en número suficiente y de característica apropiadas para facilitar la evacuación del personal en caso de emergencia o desastre, las cuales no podrán mantenerse obstruidas o con seguro durante las jornadas de trabajo. Las vías de acceso a las salidas de emergencia estarán claramente señalizadas”.

- ✓ La Resolución 1016 de 1989:

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social les exige a las empresas, en materia de salud e higiene ocupacional, que cuenten con Planes de Emergencia en sus ramas:

Preventiva: Consiste en la aplicación de normas legales o técnicas sobre factores de riesgo, propios de la actividad económica de la empresa.

Pasiva: Mediante el diseño y construcción de edificaciones con materiales resistentes, vías de salida suficientes y adecuadas para la evacuación, de acuerdo con las amenazas y con la carga ocupacional.

Activa de control: Conformación y organización de brigadas (selección, capacitación y planes de emergencia), sistemas de detección y alarma, selección y distribución de equipos de control fijos o portátiles.

- ✓ DECRETO LEY 1295 DE 1994:

Artículo 35. Servicios de Prevención.

Literal b: “Capacitación básica para el montaje de la brigada de primeros auxilios”

- ✓ El Decreto 1072 de 2015:

Artículo 2.2.4.6.25:

Indica que cada empresa “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.”

29 Plan de Evacuación

Es la movilización de personas de un área de riesgo o severamente comprometida, ante la inminencia o evidencia de una emergencia, o desastre a un área protegida o más segura, a través de rutas seguras.

Se define como Plan de Evacuación a la organización de los recursos y los procedimientos, tendiente a que las personas amenazadas por un peligro (incendio, inundación, escape de gas, bomba, etc.) protejan su vida e integridad física, mediante su desplazamiento hasta y a través de lugares de menor riesgo. Tener un plan significa estar organizado para responder (en este caso ante emergencias).

Características de la Evaluación:

Para cumplir con su objetivo la evacuación debe ser:

✓ **Rápida:**

Percibido el riesgo o impacto del evento y si éste realmente implica un alto riesgo para las personas en la edificación, no debe mediar mayor tiempo para iniciar la evacuación.

Tratándose de sismos, el inicio debe darse apenas termina el impacto, una vez verificadas las condiciones de riesgo principalmente por la afectación estructural.

✓ **Ordenada:**

El traslado hacia la zona de seguridad debe ser ordenado y monitoreado para facilitar la verificación y conteo de las personas.

✓ **Segura:**

El proceso debe garantizar la integridad de las personas y bienes que se trasladan para evitar accidentes o situaciones de riesgo adicional.

✓ **Planificada:**

La evacuación debe responder a acciones definidas y planificadas en el contexto del hospital, las cuales deben estar siempre a cargo de personal responsable en las diferentes áreas y servicios hospitalarios.

Marco Legal:

✓ Ley 1523 de 2012:

Conocida como la Ley de la política nacional de gestión del riesgo de desastres, es una ley que ha sido creada para prevenir, mitigar y hacer frente a desastres y emergencias en Colombia.

✓ Decreto 1072 de 2015:

En el artículo 2.2.4.6.25, indica que cada empresa “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.”

30 Plan de contingencia y plan de continuidad del negocio

30.1 Plan de contingencia:

El plan de contingencia es una estrategia de respaldo que ayuda a responder de la mejor manera ante una crisis con el fin de evitar pérdidas que afecten la productividad de la empresa y la salud de los trabajadores.

El plan de contingencia puede constar de la cantidad necesaria de respuestas en caso de que falle alguna.

Un plan de contingencia empresarial es una estrategia sobre cómo responderá tu organización en caso de eventos importantes o críticos para el negocio que te hagan desviar de tus planes originales. ¿Por qué es importante un plan de contingencias? Si se ejecuta correctamente, puede mitigar el riesgo y ayudarte a volver a la normalidad, lo más rápido posible.

El plan de contingencia está estipulado por la normatividad colombiana en el decreto 1068 de 2021 y el decreto 2157 de 2017.

Para elaborar un plan de contingencia se requiere:

- ✓ Haz una lista de los riesgos.
- ✓ Evaluar sus riesgos según su gravedad y probabilidad.
- ✓ Identificar riesgos importantes.
- ✓ Crear plan de contingencia para riesgos más importantes.
- ✓ Aprobación del plan de contingencia.
- ✓ Socializar plan de emergencia con todos los miembros de la empresa.
- ✓ Revisar plan de contingencia.
- ✓ Corregir y/o crear nuevos planes de contingencia.

30.2 Plan de continuidad del negocio:

Cuando hablamos de continuidad del negocio nos referimos a la capacidad de sobrevivir a las “cosas malas” que pueden tener un impacto negativo en la empresa: desde un brote de virus informático hasta un brote de virus biológico, y todos los demás peligros entre ambos, como incendios, inundaciones, asonadas, vendavales.

Los planes suelen contener una lista de comprobación que incluye los suministros y equipos, las copias de seguridad y las ubicaciones de las copias de seguridad del sitio. Los planes también pueden identificar a los administradores de planes e incluir información de contacto para personal de emergencia, personal clave y proveedores de copias de seguridad del sitio. Los planes pueden ofrecer estrategias detalladas sobre cómo mantener las operaciones de la empresa en caso de interrupciones a corto y largo plazo.

El plan de continuidad del negocio está estipulado en la ISO 22301.

La norma especifica los requisitos para un sistema de gestión encargado de proteger a su empresa de incidentes que provoquen una interrupción en la actividad, reducir la probabilidad de que se produzcan y garantizar la recuperación de su empresa.

Los Sistemas de Gestión de la Continuidad del Negocio permiten a las organizaciones reestablecer su operativa tras algún desastre ocurrido, que haya provocado la interrupción de si negocio, pero además también tratara de proteger la reputación, el cumplimiento de plazos, la satisfacción de clientes, así como evitar posibles pérdidas a nivel económico.

ETAPA VERIFICAR

La etapa verificar es la tercera fase del ciclo PHVA, esta nos sirve para revisar que procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados.

En esta etapa comprobamos que se hayan ejecutado los objetivos previstos mediante el seguimiento y medición de los procesos, confirmando que estos estén acordes con las políticas y a toda la planeación inicial. En resumen, el propósito de este paso consiste en evaluar el éxito, y qué cosas se deben conservar para el siguiente paso del proceso.

Ilustración 8 Verificar



Nota: Tomado de Becerra Pozas, 2023

Las actividades que se realizan en la etapa de verificar son:

- ✓ ¿Qué necesita seguimiento y medición?
- ✓ Los métodos de seguimiento, medición, análisis y evaluación necesarios para asegurar resultados válidos.
- ✓ ¿Cuándo se deben llevar a cabo el seguimiento y la medición?
- ✓ ¿Cuándo se deben analizar y evaluar los resultados del seguimiento y la medición?
- ✓ Auditorias.
- ✓ Revisión por la alta dirección.

31 Indicadores del SG-SST

Los indicadores del SG-SST son esas 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. El indicador debe tener una ficha técnica la cual tiene los siguientes ítems:

1. Nombre del indicador.
2. Interpretación del indicador.
3. Límite para el indicador o valor a partir del cual se considera que cumple o no con el resultado esperado.
4. Método de cálculo.
5. Fuente de la información para el cálculo.
6. Periodicidad del reporte.
7. Personas que deben conocer el resultado.

El empleador debe definir los indicadores (cualitativos o cuantitativos según corresponda) mediante los cuales se evalúen la estructura, el proceso y los resultados del Sistema

de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST y debe hacer el seguimiento a los mismos. Estos indicadores deben alinearse con el plan estratégico de la empresa y hacer parte del mismo, también deben estar acordes con el marco legal, los cuales son los siguiente:

- ✓ Indicadores de estructura.
- ✓ Indicadores de proceso.
- ✓ Indicadores de resultado.
- ✓ Indicadores mínimos de SST.

31.1 Indicadores de Estructura

Medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la empresa para atender las demandas y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo. Están estipulados bajo el decreto 1072 de 2015.

Los indicadores que evalúan la estructura del SG-SST son:

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; y

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

31.2 Indicadores de Proceso

Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST. Esto quiere decir que a través de estos indicadores puede evaluarse el avance de la puesta en marcha del sistema de gestión.

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; y
12. La estrategia de conservación de los documentos.

31.3 Indicadores de Resultado

Medidas verificables de los resultados alcanzados en el periodo definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión. Este indicador evalúa el cumplimiento.

Estos indicadores responden a la pregunta ¿qué se ha logrado en materia de seguridad y salud en el trabajo, a partir de la implementación del SG-SST, en un tiempo determinado?

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

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

31.4 Indicadores Mínimos de SST

Los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo regulados mediante la Resolución 0312 de 2019 establecen cuáles son los indicadores mínimos de seguridad y salud en el trabajo con los que debe contar una empresa sin importar su nivel de riesgo ni el número de empleados. (Anexo K)

32 Auditoria del SG-SST

En el decreto 1072 de 2015 estipula en el artículo 2.2.4.6.29. que el empleador debe realizar una auditoría anual, la cual será planificada con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo. Si la auditoría se realiza con personal interno de la entidad, debe ser independiente a la actividad, área o proceso objeto de verificación.

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

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

El proceso de auditoría deberá abarcar entre otros lo siguiente:

1. El cumplimiento de la política de seguridad y salud en el trabajo;

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

33 Revisión Por la Alta Dirección

La alta dirección, independiente del tamaño de la empresa, debe adelantar una revisión del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), la cual debe realizarse por lo menos una (1) vez al año, de conformidad con las modificaciones en los procesos,

resultados de las auditorías y demás informes que permitan recopilar información sobre su funcionamiento.

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

La revisión de la alta dirección debe permitir:

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

6. Evaluar la eficacia de las medidas de seguimiento con base en las revisiones anteriores de la alta dirección y realizar los ajustes necesarios.

7. Analizar el resultado de los indicadores y de las auditorías anteriores del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

8. Aportar información sobre nuevas prioridades y objetivos estratégicos de la organización que puedan ser insumos para la planificación y la mejora continua.

9. Recolectar información para determinar si las medidas de prevención y control de peligros y riesgos se aplican y son eficaces.

10. Intercambiar información con los trabajadores sobre los resultados y su desempeño en seguridad y salud en el trabajo.

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

12. Determinar si promueve la participación de los trabajadores.

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

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

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

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

17. Vigilar las condiciones en los ambientes de trabajo.

18. Vigilar las condiciones de salud de los trabajadores.

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

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

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

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

23. Identificar deficiencias en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

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

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

ETAPA ACTUAR

Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores. La etapa de actuar, indica que la empresa tiene que determinar y seleccionar las oportunidades de mejora e implantar cualquier acción que sea necesaria para cumplir con los requisitos del cliente interno y externo en materia de riesgos laborales.

En la etapa Actuar del ciclo PHVA se toman decisiones con base en los resultados. Si no se obtuvo el resultado esperado, se toman medidas correctivas.

Ilustración 9 Actuar



Nota: Tomado de Prevencionar, 2022

Las actividades que se realizan en la etapa de Actuar son:

- ✓ Análisis del aprendizaje obtenido.
- ✓ Análisis de los logros obtenidos.
- ✓ Análisis de las acciones correctivas que se desean tomar.
- ✓ Implementación de acciones preventivas y de mejora.

34 Planes de Acción

El plan de acción es una estrategia conformada por diferentes actividades con el propósito de mitigar los riesgos y eventos no deseados para la vida del trabajador. En un plan de acción se define con claridad cuál será el objetivo, en cuánto tiempo se realizará, qué recursos se necesitarán implementar y las personas responsables de ejecutarlo, con el fin de identificar los riesgos a tiempo y de forma efectiva. Existen tres tipos de planes de acción los cuales son: Plan de acción preventivo, plan de acción correctivo, plan de acción de mejora, y todos estos están reglamentados bajo el decreto 1072 de 2015.

34.1 Plan de Acción Preventivo

El plan de acción preventivo es un documento en el que se identifican y se planifican actuaciones preventivas que se deben aplicar en una empresa con el fin de eliminar, controlar o reducir los riesgos identificados. Es importante mencionar que un plan de acción preventivo es el que se realiza antes de que suceda algo inesperado, es decir que cuando se identifica un proceso o elemento que no cuenta con un control que evite la materialización de un riesgo específico, se realizará el análisis y mitigación del riesgo a través de la creación de un control.

Ejemplo:

Una empresa de construcción decide comprar un depósito grande para guardar toda la maquinaria pesada que tiene. Nuestra acción preventiva se enfocará en la seguridad del depósito donde estarán estos activos, por lo que las actividades dentro del plan de acción podrían consistir en implementar un sistema de vigilancia por cámaras, contratar a una empresa de seguridad, etc.

34.2 Plan de Acción Correctivo

El plan de acción correctivo hace referencia a un documento que busca solucionar las no conformidades encontradas después de haber superado la auditoría de certificación inicial o una auditoría de seguimiento, cuando se materializa un accidente de trabajo, o cuando simplemente ha sucedido algo inesperado que afecte la integridad de los colaboradores en este caso se implementará un plan de acción enfocado en corregir este evento.

Ejemplo:

- ✓ La empresa de construcción ha reportado un retraso en una de sus obras debido a un incumplimiento en la entrega de materiales por parte del proveedor. Podríamos corregir este evento enfocando nuestro plan de acción en contar con un stock de materiales para dos o tres meses, aumentar el número de proveedores, etc.
- ✓ Realizar la investigación de accidentes e incidentes.

34.3 Plan de Mejora

El plan de acción de mejora es un conjunto de elementos que consolida las acciones de mejoramiento necesarias para corregir las debilidades encontradas en las investigaciones de accidentes de trabajo, inspecciones planeadas, resultados de auditoría etc.

Una vez se cuenta con la autoevaluación del SG-SST, se debe establecer si es obligatorio o no realizar un plan de mejora.

El artículo 28 de la Resolución 0312 de 2019 establece:

Ilustración 10 Criterio

CRITERIO	ACCIÓN
Si el puntaje obtenido es menor al 60%	Realizar un Plan de Mejoramiento de inmediato.
Si el puntaje obtenido está entre el 60 y 85%	Realizar un Plan de Mejoramiento
Si el puntaje obtenido es mayor al 85%	No requiere plan de mejora

Nota: Tomado de SAFETYA, 2022

Ejemplo:

Ilustración 11 Actividades de mejora

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN
Convocatoria de auditores	Teniendo en cuenta que la empresa no cuenta con personal capacitado para ser auditores del SG-SST, se realizará una convocatoria en la empresa para identificar los empleados que desean formar parte del equipo auditor.
Selección de personal a capacitar como auditores internos	La gerencia determinará un perfil esperado del auditor y definirá cuántas personas podrán ser capacitadas. Se realizará una selección con base en el perfil del auditor y los cupos disponibles.
Mejoramiento de programas de SST	La gerencia determinará Las oportunidades de mejora que se pueden aplicar en los programas establecidos en la empresa.

Nota: Tomado de SAFETYA, 2022

35 Conclusiones

El Diagnóstico inicial realizado permitió concluir que la empresa Ferretería y pinturas Juniors presentaba poco avance en el desarrollo del obligatorio cumplimiento establecidos en el Decreto 1072 de 2015 de SG-SST. De acuerdo al resultado se da cumplimiento del 4,24% al decreto 1072 del 2015 en la empresa, es decir que solo un pequeño porcentaje del sistema está soportado por algún tipo de evidencia, como procedimiento, registro o documento, presentando mayor complejidad los capítulos sobre mejoramiento y política en seguridad y salud en el trabajo, sin embargo, ninguno de los aspectos evaluados del decreto 1072 de 2015 superan un porcentaje del 10%, para darle aplicación de forma inmediata se desarrolló este proyecto que concluyó con un mecanismo de orientación, lineamiento y control, que deben ser cumplidos en su totalidad para dar cumplimiento a la norma siguiendo los requerimientos del Decreto 1072 de 2015 , se logró realizar un plan de seguridad y salud de trabajo como guía para la empresa y sus respectivos documentos.

Se logró identificar que la empresa Ferretería y pinturas Juniors no cuenta con un responsable del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, por tal motivo se recomienda la contratación de un profesional responsable del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo con el fin de prevenir accidentes de trabajo, enfermedades laborales y por ende sanciones por parte del ministerio del trabajo.

En la realización del diseño del sistema de gestión se lograron identificar los riesgos y peligros existentes en la empresa los cuales son: Peligro químico debido a la manipulación de productos químicos como el alcohol y thinner, Peligro biomecánico por manipulación manual de cargas, movimientos repetitivos, Peligro mecánico por el uso de máquinas como el mezclador,

Peligro locativo por almacenamiento inadecuado de cemento y arena, piso deteriorado, falta de señalización y demarcación.

Se recomienda a la empresa implementar programas de prevención, plan de trabajo anual del SST, plan de comunicaciones, programa de capacitación, programa de motivación SST, programa de inspecciones, procedimiento de gestión del cambio y plan de respuesta a emergencias, con el objetivo de mitigar riesgos que atentan contra la seguridad y la salud de los trabajadores.

ANEXOS

	INDICADORES MINIMOS DE SST	CODIGO:
		VERSION:
		ULTIMA REVISION:

Política de Seguridad y Salud en el Trabajo

La Ferretería Junior, empresa dedicada al comercio al por menor de artículos de ferretería, está comprometida con la seguridad y salud de sus trabajadores. Queremos contribuir al bienestar físico y mental de cada uno de nuestros colaboradores, esto lo logramos siguiendo los siguientes principios:

- Identificar los peligros y evaluar y valorar los riesgos.
- Realizar el SG-SST y velar por su mejora continua.
- Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores por medio de la implementación de programas de prevención de riesgos.
- Cumplir con toda la normatividad nacional relacionada con SST.
- Establecer los respectivos controles sugeridos en los informes técnicos responsables de SST, en las auditorias y en las visitas de la ARL.

Ferretería Junior estipula que la prevención y control de los riesgos ocupacionales no es solo responsabilidad del analista del SG-SST, sino que involucra a todos los trabajadores de cada una de sus áreas, a la gerencia, contratistas, temporales, proveedores y visitantes.

Esta política será publicada y difundida a todo el personal, para obtener así su cooperación y participación, siguiendo el ejemplo de autocuidado y de compromiso gerencial de la ferretería.

Santiago de Cali, marzo 7 de 2023

Firma representante legal

		PRESUPUESTO DEL SG-SST AÑO 2023				CODIGO:
						VERSION:
						ULTIMA REVISION:
ETAPA	ACTIVIDAD	VR. UNITARIO	CANTIDAD	VR. TOTAL	PROVEEDOR	OBSERVACIONES
P L A N E A R	Contratacion de un profesional responsable del SG-SST para su diseño e implementacion.	\$ 1.500.000	1	\$ 3.500.000	Asesor externo	Anual
	Asignacion de personal de capacitacion, computador, materiales de primeros auxilios, señalizaciones y demarcaciones.			\$ 8.796.200	GERENCIA	Anual
	Afiliacion al sistema general de riesgos.	\$ 81.200	1	\$ 81.200	ARL	Mensual
H A C E R	Exámenes medicos ocupacionales periodicos.	\$ 30.000	2	\$ 60.000	Médico Ocupacional	Anual
	Mediciones ambientales de niveles de presion sonora	\$ 150.000	1	\$ 150.000	Higienista Industrial	Anual
	Mediciones de material particulado	\$ 150.000	1	\$ 150.000	Higienista Industrial	Anual
	Comprar botas punta de acero	\$ 134.000	1	\$ 134.000	Dotalopa	
	Mono gafas Uvex Stealth	\$ 50.000	1	\$ 50.000	TME	
	Mascara media cara con cartuchos para polvo y particulas	\$ 71.000	\$ 1	\$ 71.000	Mercado libre	
	Mantenimiento periodico de instalaciones, equipos maquinas y herramientas.	\$ 500.000	3	\$ 1.500.000	Ingeniero mecanico	Cada 4 meses
	Capacitaciones externas para manejo de maquinas.	\$ 100.000	2	\$ 200.000	Proovedor de la maquina	semestral
VERIFICAR	Auditoria externa	\$ 2.000.000	1	\$ 2.000.000	Auditor externo	Anual
ACTUAR	Planes de accion preventivos.	\$ 300.000	1	\$ 300.000	Tecnòlogo en SST	Anual
	Planes de accion correctivos.	\$ 300.000	1	\$ 300.000	Diversos Profesionales	Anual
	Planes de accion de mejora.	\$ 300.000	1	\$ 300.000	Diversos Profesionales	Anual
TOTAL			15	\$ 8.796.200		
Elaboró		Fernandez Zapata Ingrid - Ramirez Arango Johan				
Revisó						
Aprobó						

	PLAN DE CAPACITACIONES DE SST AÑO 2023																						CODIGO:				
																							VERSION:				
																							ULTIMA REVISION:				
TEMA	DIRIGIDO A	RESPON SABLE	RECURSOS	CRONOGRAMA																				OBSERVA CIONES			
				E		F		M		A		M		J		J		A		S		O			N		D
Responsabilidad penal y civil en riesgos laborales.	Gerencia y mandos medios.	SST y ARL	Economico , tecnico y financiero.	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E		
				1	1																						
Orden y limpieza.	COPASST	SST y ARL	Economico , tecnico y financiero.	1	1																						
Inspecciones en lugar de trabajo.				12	10																						
Investigacion de incidentes.				4	4																						
Proteccion personal de los trabajadores.				4	3																						
Liderzgo en COCOLA.	COCOLA	SST y ARL	Economico , tecnico y financiero.	1	1																						
Etica y control.				4	2																						
Resolucion de conflictos.				3	3																						
Manejo de estrés.				4	2																						
Comunicación asertiva.				5	5																						
Primeros auxilios.	BRIGADA	SST y ARL	Economico , tecnico y financiero.	5	5																						
Prevencion y control de incendios.				6	6																						
Organización para emergencias.				5	4																						
Evaluacion de instalaciones.				3	1																						
Rescate basico.				3	3																						
Capacitaciones en señales de transito.	Trabajador es	SST y ARL	Economico , tecnico y financiero.	5	5																						
Como atender una emergencia.				4	4																						
Induccion al SG-SST.				10	10																						
Riesgos laborales.				7	7																						
Porcentaje total de cumplimiento Formula: (Total de ejecutadas * 100 / Total				87	77																						
				88,5																							
Elaboró	Fernandez Zapata Ingrid - Ramirez Arango Johan																										
Revisó																											
Aprobó																											
Nota: P: programado, E: ejecutado																											



PLAN DE TRABAJO ANUAL 2023

CODIGO:

VERSION:

ULTIMA REVISION:

OBJETIVO				META																						
Ejecutar las actividades de prevencion de riesgos laborales programadas.				La meta del plan anual de trabajo es mejorar las condiciones de trabajo y de condiciones de salud, ejecutando el 100% de las actividades programadas.																						
ETAPAS	ACTIVIDADES	RECURSOS	RESPONSABLE	CRONOGRAMA																				OBSERVACIONES		
				E		F		M		A		M		J		J		A		S		O			N	
P L A N E A R	Asignacion de recursos para el sistema de seguridad y salud en el trabajo.	Financiero-humano.	Responsable del SG-SST - Gerente	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	
				1	1																					
	Afiliacion al sistema general de riesgos laborales.	Financiero-humano.	Responsable del SG-SST - Gerente	50	50																					
	Pago de pension a los trabajadores de alto riesgo.	Financiero-humano.	Responsable del SG-SST - Gerente	39	39																					
	Conformacion COPASST.	Humano.	Responsable del SG-SST	1	1																					
	Programa de capacitacion del COPASST.	Financiero-humano.	Responsable del SG-SST - ARL	3	2																					
	Conformacion Comité de convivencia laboral.	Humano.	Responsable del SG-SST	1	1																					
Cronograma de capacitacion, induccion y reinduccion SST.	Financiero-humano.	Responsable del SG-SST/jefes de area	1	1																						
Curso de 50H.	Financiero	Responsable del SG-SST	7	5																						
Planificar la Politica del sistema de gestion de seguridad y salud en el trabajo.	Financiero-humano.	Responsable del SG-SST	1	1																						
Crear una evaluacion de prioridades a lograr en el año.	Humano.	Responsable del SG-SST	1	1																						
Planificar una matriz legal.	Humano.	Responsable del SG-SST	1	1																						

	PLAN DE TRABAJO ANUAL 2023													CODIGO:														
														VERSION:														
														ULTIMA REVISION:														
OBJETIVO				META																								
Ejecutar las actividades de prevencion de riesgos laborales programadas.				La meta del plan anual de trabajo es mejorar las condiciones de trabajo y de condiciones de salud, ejecutando el 100% de las actividades programadas.																								
ETAPAS	ACTIVIDADES	RECURSOS	RESPONSABLE	CRONOGRAMA																OBSERVACIONES								
				E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D													
	Planificar mecanismos de comunicaci3n Auto reporte de accidentes de trabajo.	Humano.	Responsable del SG-SST	3	2																							
	Identificar y evaluar para adquisicion de productos y servicios del SGSST.	Humano.	Responsable del SG-SST - Gerente	1																								
	Evaluacion y selecci3n de contratistas.	Humano.	Recursos humanos	7	5																							
	Evaluacion del impacto de cambios internos y externos del SGSST.	Humano.	Responsable del SG-SST	1																								
H A C E R	Examenes medicos ocupacionales periodicos.	Financiero-humano.	Responsable del SG-SST - Gerente	12	10																							
	Realizacion de mediciones aambientales quimicos-fisicos.	Financiero-humano.	Responsable del SG-SS/ Asesor externo.	2	1																							
	Identificar los peligros con la participacion de todos los niveles de la empresa.	Humano.	Responsable del SG-SST - COPASST	10	9																							
	Entrega de elementos de proteccion personal.	Financiero-humano.	Responsable del SG-SST - Gerente	3	3																							
	Inspecciones planeadas.	Humano.	Responsable del SG-SST - COPASST	15	12																							
	Mantenimiento periodico de instalaciones, equipos maquinas y herramientas.	Financiero-humano.	Responsable del SG-SS/ Prsonal de matenimiento externo.	6	6																							
	Implementar las medidas de prevencion y control de los riesgos identificados.	Financiero-humano.	Responsable del SG-SST	5	4																							
	Medicion de ausentismo por accidentes y enfermedades laborales.	Humano.	Responsable del SG-SST	2																								

	PLAN DE TRABAJO ANUAL 2023													CODIGO:				
														VERSION:				
														ULTIMA REVISION:				
OBJETIVO				META														
Ejecutar las actividades de prevencion de riesgos laborales programadas.				La meta del plan anual de trabajo es mejorar las condiciones de trabajo y de condiciones de salud, ejecutando el 100% de las actividades programadas.														
ETAPAS	ACTIVIDADES	RECURSOS	RESPONSABLE	CRONOGRAMA														OBSERVACIONES
				E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D			
	Medicion de incidencia de accidentes, incidentes y enfermedad laboral.	Humano.	Responsable del SG-SST	2														
	Medicion de frecuencia de accidentes, incidentes y enfermedad laboral.	Humano.	Responsable del SG-SST	1														
V E R I F I C A R	Indicadores de estructura, proceso y resultado.	Humano.	Responsable del SG-SST	1	1													
	Revision anual por la alta direccion, resultados y alcance de la auditoria.	Humano.	Auditor/ Responsable del SG-SST - Gerente	1	1													
A C T U A R	Auditoria con el COPASST.	Humano.	Responsable del SG-SST	1	1													
	Definir las acciones de promocion y prevencion con base a los resultados de la auditoria.	Financiero-humano.	Responsable del SG-SST - Gerente	3	3													
	Ejecutar acciones preventivas, correctivvas y de mejora con base a la investigacin de ccidentes, incidentes y enfermedad laboral.	Financiero-humano.	Responsable del SG-SST - COPASST - Gerente	1	1													
	Implementar medidas y acciones correctivas sobre las recomendaciones que brinde la ARL y el personal externo.	Financiero-humano.	Responsable del SG-SST - Gerente	1	1													
Porcentaje de cumplimiento				184	163													
Formula (No. De actividades ejecutadas / No. Total de actividades)				88,6														
Elaboró	Fernandez Zapata Ingrid - Ramirez Arango Johan																	
Revisadó																		
Aprobadó																		

		MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES					CODIGO:
							ULTIMA REVISION:
							VERSION:
ASPECTOS DEL SISTEMA	REFERENCIA JURIDICA	ARTICULOS	DESCRIPCION	RESPONSABLE	CUMPLE		OBSERVACIONES
					SI	NO	
Sistema de Gestion de Seguridad y Salud en el trabajo.	Decreto 1072 de 2015	Capitulo 6 desde Artículo 2.2.4.6.1 hasta Artículo 2.2.4.6.37.	El presente capítulo tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los	SST - Gerente		1	
Medidas sanitarias.	Ley 9 del 24 de enero/1979	Art. 22 al 27 Titulo II	Por el cual se dictan medidas sanitarias en los lugares de trabajo.	Gerente	1		
Afiliaciones a seguridad social	Ley 100 23 de diciembre/1993	2	Se establecen los principios del Sistema de Seguridad Social	Gerente	1		
Matriz de identificación de peligros evaluación y valoración de riesgos	*Decreto 1072 de 2015 *GTC 45 versión 2012	De carácter general	Presentación de metodología y proceso para identificar, valorar y consolidar los factores de riesgo presentes en las actividades a desarrollar en el contrato y según las instalaciones donde se desarrollen.	SST - Gerente		1	
Evaluaciones medicas ocupacionales	*Resolución 2346 de 2007	De carácter general	Procedimiento para realizar exámenes médicos y pruebas complementarias (para ingreso, periódico, reincorporación y de retiro), específicos según los perfiles de cargo involucrados en las tareas a desarrollar.	Gerente		1	
Hoja de seguridad de productos quimicos	Decreto 1609 de 2002	De carácter general	Procedimiento para realizar exámenes médicos y pruebas complementarias (para ingreso, periódico, reincorporación y de retiro), específicos según los perfiles de cargo involucrados en las tareas a desarrollar.	SST - Gerente		1	
Brigadas de emergencia	Resolución 0256 de 2014	De carácter general	se reglamenta la conformación, capacitación y entrenamiento para las brigadas contraincendios de los sectores energético industrial petrolero minero	ARL - Gerente		1	

ASPECTOS DEL SISTEMA	REFERENCIA JURIDICA	ARTICULOS	DESCRIPCION	RESPONSABLE	CUMPLE		OBSERVACIONES
					SI	NO	
			energético, industrial, petrolero, minero, portuario, comercial y similar en Colombia.				
Investigaciones de accidentes e incidentes de trabajo	Resolución 1401 de 2007	De carácter general	Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.	1 Membro del COPASST - Jefe de area/directo - SST		1	
COCOLA	*Ley 1010 de 2006 *Decreto 1356 de 2012. *Resolución 652 de 2012. *Resolución 2646 de 2008	De carácter general	Registros Conformación de comité de convivencia, actas de reunión y capacitación del comité de convivencia.	Grente - ARL - SST		1	
Política no Consumo de cigarrillo o tabaco, alcohol y drogas	Resolución 1956/08	Art. 2-3-4	Medidas en relación con el consumo de cigarrillo, tabaco, alcohol y drogas.	Gerente			
Suministro de ropa de trabajo y Elementos de Protección personal	*Ley 9 de 1979 *Decreto 1072 de 2015 *Resolución 2400 de 1979 *Decreto 1530 de 1996	De carácter general	El empleador debe suministrar la ropa de trabajo y elementos de protección personal a sus trabajadores acordes al tipo de trabajo y a los riesgos a los cuales estarán expuestos.	Gerente	1		
Acoso laboral	Ley 1010 de 2006	De carácter general	Se establece la obligatoriedad de las empresas de adoptar mecanismos de prevención del acoso laboral, indicando sus modalidades, conductas que constituyen acoso y no constituyen acoso, agravantes, atenuantes, etc.	COCOLA - Gerente - SST		1	
COPASST	Res. 2013 de 1986	De carácter general	Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo. (nombre derogado por el Dec. 1443 de 2014)	SST - Gerente		1	
Estandares minimos de gestion de SST	Res. 0312 de 2019	De carácter general	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes	SST		1	

Ferretería y Pinturas JUNIOR'S		IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS										CODIGO: VERSION: ULTIMA REVISION:	
No.	REQUISITOS GENERALES								MEDIDAS DE INTERVENCION				
	PROCESO	ZONA / LUGAR	ACTIVIDAD	TAREA	REGISTRO FOTOGRÁFICO	CLASIFICACIÓN DEL PELIGRO	DESCRIPCIÓN DEL PELIGRO	EFFECTOS POSIBLES A LA SALUD	Eliminación	Sustitución	Controles de Ingeniería	Controles Administrativo s, Señalización y advertencias	Elementos de Protección Personal
1	Almacenamiento y distribución de productos químicos	Cuarto de almacenamiento	Manipulación de productos químicos	Reembazar y organizar productos químicos		Químico	Productos químicos sin etiquetado (Alcohol y thinner)	.Incendios .Explosion .Intoxicacion			Implementar sistemas de ventilación	Capacitación en norma SGA y señalización SGA	. Guantes de nitrilo o caucho . Gafas de seguridad
							Manipulación de productos químicos sin uso de EPP.	. Irritación . Intoxicacion . Dermatitis				Capacitación sobre uso de EPP	. Guantes de nitrilo o caucho . Gafas de seguridad
2	Distribución de material pesado	Almacenamiento y disposición	Cargue y descargue de material pesado	Recibir, ordenar y entregar el material		Biomecánico	Manipulación de carga pesada (ladrillos) sin técnicas correctas.	. Lumbalgia . Hernia . Síndrome manguito rotador			Adquisición de dispositivos de carga.	Capacitación sobre manejo adecuado de cargas.	
							Manipulación manual de carga	. Lumbalgia . Hernia . Síndrome manguito rotador			Implementación de dispositivos de carga.	Capacitación sobre el uso de EPP (hombro y guantes)	.Hombro de cuero .Guantes de carnauba y vaqueta
							Movimientos repetitivos en extremidades superiores.	. Lumbalgia . Hernia . Síndrome manguito rotador				.Programa de pausas activas .PVE de prevención de lesiones osteomusculares	
3	Mezcla de material	Zona de mezcla	Preparación de yeso y estuco	Introducir materiales a la máquina mezcladora		Mecánico	Máquinas sin resguardo de seguridad (mezclador)	.Atrapamiento .Amputaciones .Fracturas		Sustituir maquinaria antigua	Instalar los resguardos de seguridad en zonas vulnerables.	.Capacitación en prevención de riesgo mecánico. .Programa de Prev de R Mecánico	
							Proyección de líquidos (mezclador)	Lesión ocular y lesiones en la piel		Sustituir maquinaria antigua	Instalar los resguardos de seguridad en zonas vulnerables.	.Capacitación en prevención de riesgo mecánico. .Programa de Prev de R Mecánico	Gafas de seguridad, careta, overol y guantes.

		MATRIZ DE ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL					CODIGO:
							VERSION:
							ULTIMA REVISION:
Cargo/Tarea	EPP	Valor	Referencia/ Modelo	Norma	Proveedor	Parte del cuerpo	Foto
Reembazar y organizar productos quimicos	Guantes de nitrilo	\$ 10.148	GUANTE MAPA OPTINITRIL 492	EN ISO 374 5	Prolaboral	Manos	
	Proteccio facial	\$ 21.000	CARETA ESMERILAR BLANCA CON RACHE (HT70176)	ANSI Z87.1	Mercado Libre	Cara	
Recibir, ordenar y entregar el material	Hombreira protectora de carga	\$ 70.000	Hombreira ambidiestra Prilso	Ley 9 de 1979 Res 2400 de 1979	Prilso	Hombros	
	Guantes de carnaza y vaqueta	\$ 9.000	Guantes de carnaza refuerzo en vaqueta sencillos	NTC-E79	Cedicol	Manos	
	Respirador con filtro para polvo.	\$ 109.600	Respirador 3M 6200	NTC-1584	3M	Boca y nariz	
Introducir materiales a la maquina mezcladora	Proteccio facial	\$ 2.100	CARETA ESMERILAR BLANCA CON RACHE (HT70176)	ANSI Z87.1	Mercado Libre	Cara	
	Guantes de nitrilo	\$ 10.148	GUANTE MAPA OPTINITRIL 492	EN ISO 374 5	Prolaboral	Manos	
	Overol anti fluidos	\$ 36.000	Overol Traje Antifluído Bioseguridad Lavable Impermeable	ISO 13688	Mercado Libre	Cuerpo entero	
Bajar material de la estanteria	Casco tipo 1	\$ 32.000	Generico	Ansi z89.1 CE NE397	Mercado Libre	Cabeza	
Elaboró		Fernandez Zapata Ingrid - Ramirez Arango Johan					
Revisó							
Aprobó							

		PROFESIOGRAMA CARGO: Auxiliar de Ferreteria				CODIGO:
						VERSION:
						ULTIMA REVISION:
CARGO/TAREA	PELIGRO	CONDICIONES DE SALUD	EXPERIENCIA REQUERIDA	EXAMEN	TIPO DE EXAMEN	FRECUENCIA
Mezcla y almacenamiento de productos quimicos.	QUÍMICO	El empleado debe contar con buenas condiciones de salud, tanto fisicas como mentales,ademas debe encontrarse estable emocionalmente.	1 Año de experiencia en: .Servicio al cliente .Venta de productos .Almacenamiento de productos quimicos	Preingreso	Prueba de parche	Durante el proceso de seleccìon del trabajador.
				Preingreso	Espirometrìa	
				Preingreso	Resonancia magnetica	
				Preingreso	Colonoscopia	
Manipulacion manual de cargas.	BIOMECANICO	El empleado debe contar con buenas condiciones de salud, tanto fisicas como mentales,ademas debe encontrarse estable emocionalmente.	Experiencia en cargue y descargue de material pesado.	Preingreso	Examen medico con enfasis osteomucular	Durante el proceso de seleccìon del trabajador.
Manejo de maquina mezcladora.	MECANICO, FISICO (ruido, iluminaciòn, vibraciones).	El empleado debe contar con buenas condiciones de salud, tanto fisicas como mentales,ademas debe encontrarse estable emocionalmente.	Conocimiento en manejo de maquina mezcladora.	Preingreso	Optometria	Durante el proceso de seleccìon del trabajador.
				Preingreso	Audiometria	Durante el proceso de seleccìon del trabajador.
EXÀMENES PERIÒDICOS:						
Mezcla y almacenamiento de productos quimicos.	Quimico	El empleado debe contar con buenas condiciones de salud, tanto fisicas como mentales,ademas debe encontrarse estable emocionalmente.	1 Año de experiencia en: .Servicio al cliente .Venta de productos .Almacenamiento de productos quimicos	Periodico	Parche de prueba	Anual
				Periodico	Espirometria	Anual
				Periodico	Resonancia magnetica	Anual
				Periodico	Colonoscopia	Anual
Manipulacion manual de cargas.	BIOMECANICO	El empleado debe contar con buenas condiciones de salud, tanto fisicas como mentales,ademas debe encontrarse estable emocionalmente.	Experiencia en cargue y descargue de material pesado.	Periodico	Examen medico con enfasis osteomucular	Anual
Manejo de maquina mezcladora.	MECANICO-FISICO (Ruido, iluminacion, vibracion)	El empleado debe contar con buenas condiciones de salud, tanto fisicas como mentales,ademas debe encontrarse estable emocionalmente.	Conocimiento en manejo de maquina mezcladora.	Periodico	Optometria	Anual
				Periodico	Audiometria	Anual
				Periodico	Examen medico con enfasis osteomucular	Anual
EXÀMENES DE EGRESO:						
				De Egreso	Parche de prueba	

		PROFESIOGRAMA CARGO: Auxiliar de Ferreteria				CODIGO:
						VERSION:
						ULTIMA REVISION:
CARGO/TAREA	PELIGRO	CONDICIONES DE SALUD	EXPERIENCIA REQUERIDA	EXAMEN	TIPO DE EXAMEN	FRECUENCIA
Mezcla y almacenamiento de productos quimicos.	Quimico	El empleado debe contar con buenas condiciones de salud, tanto fisicas como mentales,ademas debe encontrarse estable emocionalmente.	1 Año de experiencia en: .Servicio al cliente .Venta de productos .Almacenamiento de productos quimicos	De Egreso	Espirometria	Cuando el trabajo se retira de la compañía.
				De Egreso	Resonancia magnetica	
				De Egreso	Colonoscopia	
Manipulacion manual de cargas.	BIOMECANICO	El empleado debe contar con buenas condiciones de salud, tanto fisicas como mentales,ademas debe encontrarse estable emocionalmente.	Experiencia en cargue y descargue de material pesado.	De Egreso	Examen medico con enfasis osteomucular	Quando el trabajo se retira de la compañía.
Manejo de maquina mezcladora.	MECANICO-FISICO (Ruido, iluminacion, vibracion)	El empleado debe contar con buenas condiciones de salud, tanto fisicas como mentales,ademas debe encontrarse estable emocionalmente.	Conocimiento en manejo de maquina mezcladora.	De Egreso	Optometria	Cuando el trabajo se retira de la compañía.
				De Egreso	Audiometria	
				De Egreso	Examen medico con enfasis osteomucular	
Elaborò: Mèdico Ocupacional			Licencia:		Firma y Sello	

	EMPRESA FERRETERIA Y PINTURAS JUNIOR'S	CODIGO:	
	DIAGNOSTICO DE CONDICIONES DE SALUD	VERSION:	
		ULTIMA REVISION:	
Se aplica la encuesta de diagnostico de condiciones de salud, con el fin de promover habitos y estilos de vida saludables. Esta informacion sera manejada confidencialmente en beneficio de su salud . Por favor no deje espacions vacios			
Nombre			
Cargo			
Fecha			
Marque con una (X) la respuesta seleccionada.			
¿El medico le ha diagnosticado alguna de las siguientes enfermedades o condiciones?		SI	NO
1. Enfermedades del corazon			
2. Enfermedades de los pulmones (Asma, Esfisema, Bronquitis)			
3. Diabetes(Azucar alta en la sangre)			
4.Enfermedades cerebraes (derrames, trombosis, epilepsia)			
5. Enfermedades en los huesos o articulaciones (artritis, gota,lupus,reumatismo, osteoporosis)			
6. Enfermedades de la columna vertebral (hernia de disco, compresion de reices nerviosas, ciatica)			
7.Enfermedades digestivas			
8.Enfermedades de la piel			
9. Alergias en la piel o vias respiratorias			
10.Trastornos de audicion			
11.Alteraciones visuales			
¿Ha sentido o presentado agun movimiento en los ultimos 3 meses?		SI	NO
1.¿ Dolor en el pecho o palpitaciones?			
2. ¿Ahogo o asfixia al caminar o correr?			
3. ¿Tos persistente por mas de 8 dias?			
4. ¿Pérdida de la conciencia o desmayos ?			
5. ¿Dolor de cabeza constante?			
Elaboró	Fernandez Zapata Ingrid - Ramirez Arango Johan		
Revisó			
Aprobó			

	EMPRESA FERRETERIA Y PINTURAS JUNIOR'S	CODIGO:
	ENCUESTA SOCIODEMOGRAFICA	VERSION:
		ULTIMA REVISION:
Nombre		
Cargo		
Sede		
Fecha		
Marque con una (X) la respuesta seleccionada.		

1. Edad
a. Menor de 18 años
b. 18 - 27 años
c. 28 - 37 años
d. 38 - 47 años
e. 48 años o mas

2. Estado civil
a. Soltero (a)
b. Casado (a)/union libre
c. Separado (a)/Divorciado
d. Viudo (a)

3. GÉNERO
a. Masculino
b. Femenino
c. Otro
Cual:

4. NÚMERO DE PERSONAS A CARGO
a. Ninguna
b. 1 - 3 personas
c. 4 - 6 personas
d. Más de 6 personas

5. NIVEL DE ESCOLARIDAD
a. Primaria
b. Secundaria
c. Técnico / Tecnólogo
d. Universitario
e. Especialista / Maestría

6. TENENCIA DE VIVIENDA
a. Propia
b. Arrendada
c. Familiar
d. Compartida con otra(s) familia(s)

7. USO DEL TIEMPO LIBRE
a. Otro trabajo
b. Labores domèsticas
c. Recreacion y deporte
d. Estudio
e. Ninguno

8. PROMEDIO DE INGRESOS (S.M.L.)
a. Mínimo Legal (S.M.L.)
b. Entre 1 a 3 S.M.L.
c. Entre 4 a 5 S.M.L.
d. Entre 5 y 6 S.M.L.
e. Mas de 7 S.M.L.

9. ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA
a. Menos de 1 año
b. De 1 a 5 años
c. De 5 a 10 años
d. De 10 a 15 años
e. Más de 15 años

10. ANTIGÜEDAD EN EL CARGO ACTUAL
a. Menos de 1 año
b. De 1 a 5 años
c. De 5 a 10 años
d. De 10 a 15 años
e. Más de 15 años

11. TIPO DE CONTRATACIÓN
a. A termino fijo
b. Indefinido
c. Por obra o Labor
d. Contrato de Prestación de Servicios
e. Honorarios/servicios profesionales

12. HA PARTICIPADO EN ACTIVIDADES DE SALUD
a. Cardiovasculares y visuales
b. Salud oral
c. Exámenes de laboratorio/otros
d. Exámenes periódicos
e. Gimnasia Laboral (Rumbaterapias, balonterapias etc)
f. Capacitaciones en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo
g. Ninguna

13. CONSUME BEBIDAS ALCOHOLICAS	
a. No	Semanal
b. SI	Mensual
	Quincenal
	Ocasional

14. FUMA
a. Si
b. No
Promedio diario: _____

15-CONSENTIMIENTO INFORMADO
a. No
b. SI

16. PRACTICA ALGUN DEPORTE
a. No
b. SI

Cada cuanto

Elaboró	Fernandez Zapata Ingrid - Ramirez Arango Johan
Revisó	
Aprobó	

		INDICADORES MINIMOS DE SST		CODIGO:
				VERSION:
				ULTIMA REVISION:
INDICADOR	CONCEPTO	FORMULA	INTERPRETACION	PERIODECIDAD MINIMA
Frecuencia de accidentalidad	Numero de veces que ocurre un accidente en el mes	(Numero de accidentes de trabajo que se presentaron en el mes /Numero de trabajadores en el mes)* 100	Por cada cien (100) trabajadores que laboraron en el mes, se presentaron (XX) accidentes de trabajo	Mensual
Severidad de accidentalidad	Numero de dias pedidos por accidentes de trabajo en el mes	(Numero de dias de incapacidad por accidente de trabajo en el mes + Numero de dias cargados en el mes /Numero de trabajadores en el mes) * 100	Por cada cien (100) trabajadores que laboraron en el mes, se perdieron (XX) dias por accidentes de trabajo	Mensual
Proporcion de accidentes de trabajo mortales	Numero de accidentes de trabajo mortales en el año	(Numero de accidentes de trabajo mortales que se presentaron en el año/ Total de accidnetes que se presentaron en el año) * 100	En el año el (X)% de accidnetes de trabajo fueron mortales	Anual
Prevalencia de la enfermedad laboral	Nuevos casos de enfermedad laboral presentes en una poblacion en un periodo de tiempo	(Numero de casos nuevos y antiguos de enfermedad laboral en el periodo (Z) / Promedio de trabajadores en el periodo (Z) * 100	Por cada 100 trabajadores existen (X) casos de enfermedad laboral en el periodo (Z)	Anual
Incidencia de la enfermedad laboral	Nuevos casos de enfermedad laboral en una poblacion determinada en un periodo de tiempo	(Numero de casos nuevos de enfermedad laboral en el periodo (Z) / Promedio de trabajadores en el periodo (Z) * 100	Por cada 100 trabajadores existen (X) casos de enfermedad laboral en el periodo (Z)	Anual
Ausentismo por causa medica	Usentismo es la no asistencia al trabajo, con incapacidad medica	(Numero de dias de ausencia por incapacidad laboral o comun en el mes/ Numero de dias de trabajo programados en el mes) * 100	En el mes se perdio (X)% de dias programados de trabajo por incapacidad medica	Mensual
FUENTE: Resolucion 0312 de 2019 Art. 30				