

**MANUAL DE SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO
VIDRIERÍA HADAS**

Isareira Gonzalez Hurtado
Eliana Nicol Garces Castillo

Instituto técnico nacional de comercio “Simón Rodríguez” Intenalco Educación
superior

Técnico profesional en Seguridad y salud en el trabajo

Cali valle

2023

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

Isareira Gonzalez Hurtado

Eliana Nicol Garces Castillo

Como requisito para la obtención del títulos de técnico profesional en seguridad y
salud en el trabajo

Ha sido dirigido por la profesora:

Jaqueline Sepulveda Bojorge

Profesional en seguridad y salud en el trabajo

Instituto Técnico Nacional de Comercio “Simón Rodríguez” Intenalco Educacion Superior

Noviembre 2023

Contenido

RESUMEN	6
INTRODUCCIÓN	7
OBJETIVO GENERAL	8
Objetivo específico	8
FLUJOGRAMA DEL CICLO PHVA DEL SG-SST.....	9
ETAPA PLANEAR	10
INFORMACIÓN GENERAL DE LA EMPRESA.....	11
MAPA SATELITAL	12
MAPA DE PROCESO	13
ORGANIGRAMA.....	14
DEFINICIONES DEL SG-SST	15
POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	22
OBJETIVOS DEL SG-SST	23
META	25
RECURSOS DE SISTEMA DE GESTIÓN	25
RECURSOS HUMANOS	25
OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR.....	26
RESPONSABILIDADES DEL TRABAJADOR	30
COORDINADOR DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	31
ARL.....	32
Comité de convivencia laboral	32
Función de comité de convivencia laboral	32
COPASST	34
Vigía	34
Rol del vigía	35
Brigada de emergencia.....	35
Recursos técnicos	37
Recurso financiero	37

PLAN DE CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – SST	38
PLAN DE TRABAJO ANUAL SST	39
MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES	39
GESTIÓN DEL CAMBIO.....	39
Cambio interno Ejemplo:	40
Cambio externo Ejemplo:.....	40
PERFIL DE CARGO	40
MANUAL DE FUNCIONES, RESPONSABILIDADES Y COMPETENCIA.....	41
CONTROL DE DOCUMENTOS Y REGISTROS.....	42
ETAPA HACER	45
MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS.....	46
PLAN DE GESTIÓN INTEGRAL DE RESIDUOS.....	46
PROCEDIMIENTOS DE SEGURIDAD E INSTRUCTIVOS DE SEGURIDAD	46
Ejemplo.....	47
SUSTANCIAS QUÍMICAS.....	47
Clase de etiquetado NFPA No. 704	48
Sistema Globalmente Armonizado	48
MATRIZ DE EPP.....	49
INSPECCIONES DE SEGURIDAD.....	55
Objetivo	56
Inspecciones planeadas generales	56
Inspecciones planeadas de orden y aseo	56
Inspecciones de áreas y partes críticas	57
Responsables de realizar las inspecciones	57
PLAN DE MOTIVACIÓN	57
ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN.....	58
PROGRAMA DE SST	58
Medicina preventiva	58
Medicina de trabajo	59
Algunas actividades de medicina del trabajo son las siguientes:	59
Higiene industrial	59

Ejemplo	60
Seguridad industrial	60
Ejemplos	60
Programas de vigilancia epidemiológica	61
EXÁMENES MÉDICOS OCUPACIONALES.....	61
PROFESIOGRAMA.....	62
DIAGNÓSTICO DE CONDICIONES DE SALUD.....	63
ENCUESTA DE CONDICIONES DE SALUD	63
ENCUESTA SOCIODEMOGRÁFICA.....	63
PLAN DE EMERGENCIA	64
PLAN DE EVACUACIÓN	65
PLAN DE CONTINGENCIA.....	66
PLAN DE CONTINUIDAD DEL NEGOCIO	66
ETAPA VERIFICAR	67
INDICADORES DE SG-SST	68
Indicadores de estructura.	68
Indicadores de proceso.	70
Indicadores de resultado.....	71
INDICADORES MÍNIMOS DE SST.....	72
AUDITORÍA	73
REVISIÓN POR LA ALTA GERENCIA	74
ETAPA ACTUAR.....	79
PLANES DE ACCIÓN	80
Acciones preventivas y correctivas	80
Mejora continua.....	81
CONCLUSIÓN	82
RECOMENDACIONES	83
BIBLIOGRAFÍA.....	85
ANEXOS	86

RESUMEN

El manual SG-SST, Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, se basa en el ciclo PHVA: Planificar, Hacer, Verificar y Actuar. En la etapa de Planificar se identifican los riesgos laborales y se establecen medidas preventivas. En la etapa de Hacer se implementan dichas medidas y se lleva a cabo la capacitación. En la etapa de Verificar se evalúa la efectividad del sistema a través de auditorías y seguimiento. Y finalmente, en la etapa de Actuar se toman acciones correctivas y se mejora continuamente el SG-SST. En el presente manual del SG-SST de la vidriería hadas, se identifican los peligros prioritarios y se establecen recomendaciones para que la alta dirección realice una mejora continua en seguridad y salud en el trabajo.

INTRODUCCIÓN

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) es un proceso que se basa en el ciclo PHVA. La presente investigación tiene como objetivo diseñar un manual informativo para la gerencia, con base en el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019 y entre otras normatividades. A través de este estudio, se busca identificar los beneficios y desafíos asociados a la adopción de este sistema, así como proponer recomendaciones para su efectiva implementación. El SG-SST se ha convertido en una herramienta fundamental para garantizar ambientes laborales seguros y saludables, promoviendo el bienestar de los trabajadores y contribuyendo a la productividad y sostenibilidad de las organizaciones. En este sentido, es crucial comprender su alcance, requisitos legales y técnicos, así como los procesos necesarios para su correcta implementación. A través de esta investigación, se espera identificar la documentación y las actividades que se deben desarrollar en cada una de las etapas del ciclo PHVA, con el fin de que la vidriería hadas pueda prevenir los riesgos laborales y continuar con la fase de Diseño, Implementación y Evaluación del SG-SST.

OBJETIVO GENERAL

Elaborar un manual de sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SGSST con base al Decreto 1072 de 2015 y la resolución 0312 de 2019 para la empresa Vidrios hadas teniendo en cuenta el ciclo PHVA.

Objetivo específico

- Establecer políticas, procedimientos, objetivos y metas que garanticen la seguridad y salud en el trabajo.
- Identificar los peligros a los que están expuestos los trabajadores de la empresa Vidriería Hadas.
- Proponer medidas de intervención para el control de peligro, en términos de mejora.

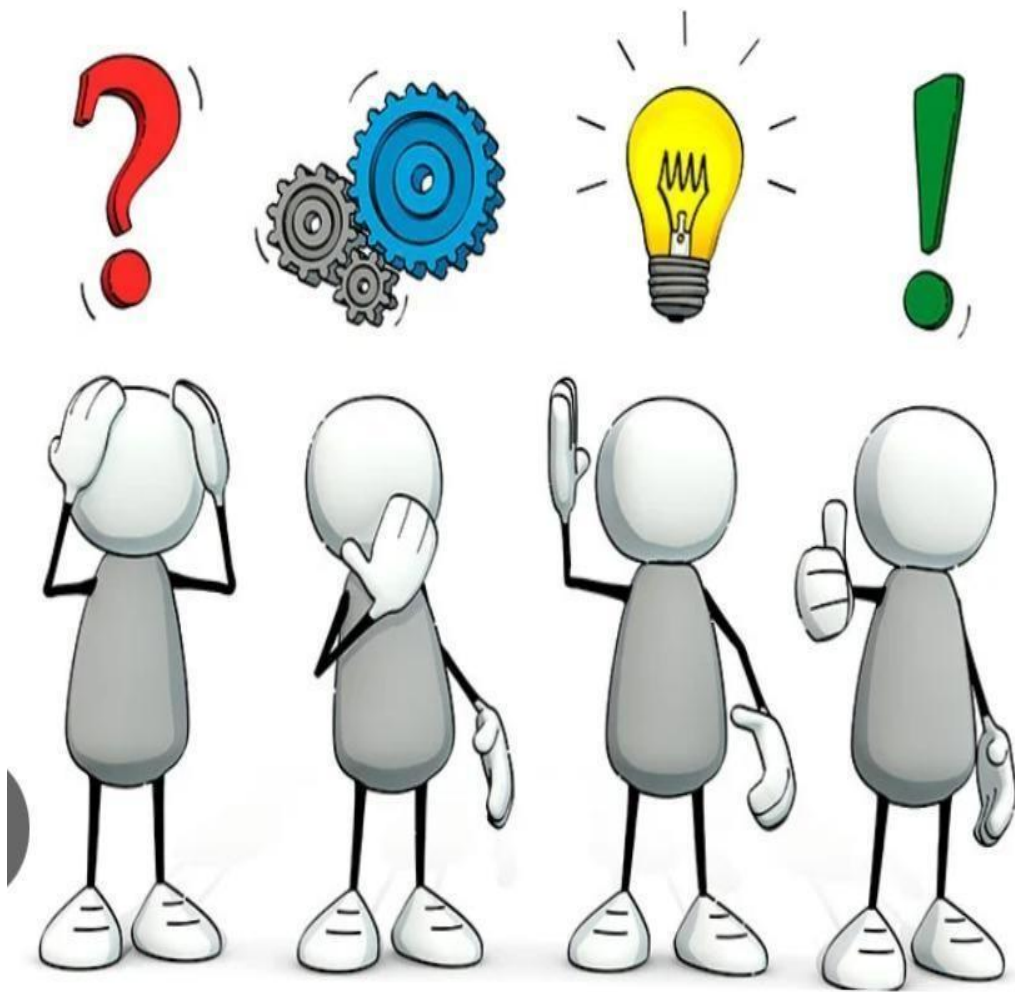
FLUJOGRAMA DEL CICLO PHVA DEL SG-SST

El ciclo PHVA es un enfoque de mejora continua que consiste en establecer los objetivos, identificar procesos, y determinar los métodos necesarios para lograrlos.



ETAPA PLANEAR

Se establecen los objetivos, se identifican las acciones necesarias para alcanzarlos, se asignan recursos y se elabora un plan detallado.



INFORMACIÓN GENERAL DE LA EMPRESA

Razón social	Vidrios hadas
Nit	16689765
Dirección	CRA 8ª 81 57 brr portada mallarino
Teléfono	3156639310
Email	antoniodiaandrade13@gmail.com
Representante legal	Díaz Andrade Antonio
Actividades económica	La empresa se dedica a elaborar vidrios, marcar cuadro, venta de vitrinas, aluminio, espejo.
Código (Decreto 768/2022)	5 4551 01
ARL	Se sugiere afiliación a la ARL para cumplir con el marco legal
Clase de riesgo	5
Nº de empleados directo	1
Nº de empleados indirectos	0

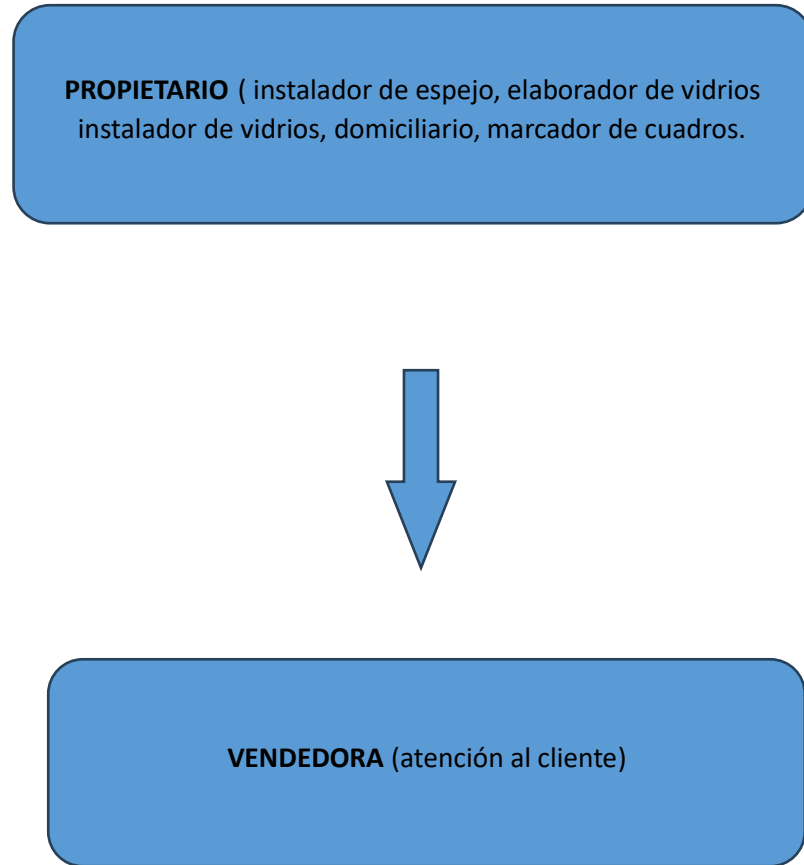
MAPA SATELITAL



MAPA DE PROCESO

ENTRADA	PROCESO	SALIDA
➤ El cliente proporciona información sobre las dimensiones del vidrio. ➤ Se realiza la orden de servicio.	➤ Se procede a realizar el corte del vidrio, según las especificaciones del cliente. ➤ Se pule el vidrio y se limpia.	➤ Se realiza la entrega del vidrio o espejo, al cliente. ➤ Se realiza encuesta de satisfacción al cliente.

ORGANIGRAMA



DEFINICIONES DEL SG-SST

El sistema de gestión es un conjunto de acciones que se basa en la mejora continua, tiene como objetivo principal prevenir enfermedades profesionales y accidentes laborales, y establecer medidas de control y mejora para crear un ambiente de trabajo seguro y saludable.

Las principales definiciones que se encuentran en el presente manual del SG-SST son las siguientes:

1. Acción correctiva: Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.
2. Acción de mejora: Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política.
3. Acción preventiva: Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable.
4. Actividad no rutinaria: Actividad que no forma parte de la operación normal de la organización o actividad que la organización ha determinado como no rutinaria por su baja frecuencia de ejecución.
5. Actividad rutinaria: Actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizable.

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

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

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

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

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

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

Hacer: Implementación de las medidas planificadas.

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

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

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

2. 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.

3. 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.

4. 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.
5. Eficacia: Es la capacidad de alcanzar el efecto que se espera o se desea tras la realización de una acción.
6. Eficiencia: Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados.
7. 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.
8. 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.
9. 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.

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

11. 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.

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

13. 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.

14. 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.

15. 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.

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

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

18. 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.

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

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

21. 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.

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

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

24. 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.

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

26. 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.

POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Es un compromiso en el que el contratante debe establecer por escrito una política de SST que debe de hacer parte una gestión de la empresa con un alcance sobre todos los centros de trabajo y de los trabajadores independiente de su forma de contratación.

Los requisitos de la política de seguridad y Salud en el trabajo (SST) son los siguientes:

1. Establecer el compromiso de la empresa hacia la implementación Del SST de la empresa para la gestión de los riesgos laborales.
2. Ser específica para la empresa y apropiada para la naturaleza de Sus peligros y el tamaño de la organización.
3. Ser concisa, redactada con claridad, estar fechada y firmada por el representante legal de la empresa.

4. Debe ser difundida a todos los niveles de la organización y estar Accesible a todos los trabajadores y demás partes interesadas, en el Lugar de trabajo; y

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

6. Los objetivos de la política de seguridad y salud en el trabajo (SST) son los siguientes:

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

8. 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

9. Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de Riesgos laborales.

Ver anexo A política de SST

OBJETIVOS DEL SG-SST

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

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

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

META

La meta se refiere al objetivo específico del cual se espera obtener un resultado en un periodo de tiempo. Es importante que las metas sean específicas, medibles, alcanzables y relevantes, cómo por ejemplo el sistema de gestión que tiene como objetivo mantener y establecer un entorno laboral seguro y realizar un 100% las acciones de mejora preventivas del SG SST.

Ver anexo B objetivos y metas

RECURSOS DE SISTEMA DE GESTIÓN

Los recursos para un sistema de gestión consisten en el recurso humano, físico, técnico y financiero que permiten controlar, planificar, organizar, automatizar las tareas administrativas de la organización.

Su principal función puede ser analizar para controlar los riesgos de la empresa con el fin de otorgar un mejor ambiente laboral. La gestión de recursos también se centra en la optimización y la eficiencia cuando se sabe lo que se necesita para que un proyecto alcance el éxito.

RECURSOS HUMANOS

Es un grupo de empleados que posee una organización que se encarga de encontrar, seleccionar y capacitar a las personas que solicitan un empleo. Garantiza la efectividad de las operaciones diarias, coordina la planificación estratégica y mejora la productividad empresarial.

Los recursos humanos para la implementación del sistema de gestión son:

- Gerencia
- Asesor externo en SST
- Comité de convivencia laboral
- Coordinador de seguridad y salud en el trabajo
- Asesores externos especializados
- Brigada

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente.

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

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

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

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

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

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

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

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.

RESPONSABILIDADES DEL TRABAJADOR

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

1. Procurar el cuidado integral de su salud;
2. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud;
3. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa; oh
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.

COORDINADOR DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El coordinador de SST tiene la responsabilidad de diseñar, implementar, ejecutar, mantener y mejorar las actividades proyectadas en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Según lo establecido en el decreto 1072 de 2015 y la resolución 0312 de 2019 las funciones son:

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

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

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

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

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

- El coordinador de seguridad y salud en el trabajo es asignado a su cargo por la alta dirección de la empresa de acuerdo a lo establecido en el decreto 1072 de 2015 y la resolución 0312 de 2019.

ARL

Obligaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL). Las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), 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 (Cопасst) 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.

Comité de convivencia laboral

El comité de convivencia laboral establecido por el decreto 1356 del 2012 en Colombia es el encargado de promover un ambiente saludable de trabajo, prevenir y elaborar situaciones de acoso laboral y promover la convivencia pacífica entre los trabajadores. Tiene como objetivo principal prevenir y solucionar conflictos laborales.

Debe estar conformado por representantes de los empleadores y trabajadores:

Función de comité de convivencia laboral

Según la legislación las funciones de comité son:

1. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité a las dependencias de gestión del recurso humano.
2. Procrear informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados al alta dirección.
3. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa 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.
4. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento.
5. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva.
6. 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 o empresa.

7. 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.

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

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

COPASST

Es el comité conformado por los representantes de los empleadores y trabajadores, cuya función principal es promover, y garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables.

Vigía

Es el responsable de una empresa con menos de 10 trabajadores tiene como objetivo vigilar, garantizar y promover condiciones seguras y saludables en el entorno laboral.

Rol del vigía

El rol de Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo, según el Decreto 1072 de 2015, tiene las siguientes funciones:

- Proponer actividades que procuren la salud de los trabajadores y un ambiente adecuado en los sitios de trabajo.
- Proponer y participar en las actividades de capacitación en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Colaborar con los funcionarios de los entes gubernamentales en las actividades que ellos adelanten.
- Realizar visitas e inspecciones a los lugares de trabajo.
- Participar en la investigación y el análisis de las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo, y proponer medidas correctivas.
- Participar de las actividades de promoción, divulgación e información, sobre seguridad y salud en el trabajo entre empleadores y trabajadores

Brigada de emergencia

Es un grupo de profesionales previamente capacitados para identificar las condiciones de riesgos en el entorno laboral.

La brigada tiene como objetivo identificar, evaluar, prevenir y controlar condiciones de riesgos para reducir las pérdidas, la selección de cada uno de los brigadistas se realiza a través de un proceso que contiene pruebas de conocimientos y unos análisis médicos.

A continuación, le presentaremos algunas funciones del brigadista de emergencia:

- Verificar la claridad y el buen estado de la señalización de la sede de trabajo o inmueble, que incluye los extintores, botiquines, gabinetes y otros.
- Contar con un censo actualizado y permanente de los servidores y contratistas de la sede de trabajo.
- Verificar continuamente que las rutas de evacuación se encuentren libres de obstáculos y peligros.
- Dar la señal de evacuación de las instalaciones cuando la situación lo amerite, conforme las instrucciones del proceso de capacitación.
- Coordinar los ejercicios de simulacro, así como las situaciones reales en donde se requiera evacuar la sede propia de trabajo.
- En cualquier emergencia actuar coordinadamente con los demás miembros del grupo operativo.
- Organizar a los grupos de personas hacia el punto de encuentro, revisando que nadie se quede resguardado en su área de competencia.
- Conocer de manera general a los trabajadores que presenten capacidades diferenciales para asegurar su adecuada salida de los inmuebles.

- En caso de que una situación amerite la evacuación del inmueble y la ruta de evacuación determinada previamente se encuentre obstruida o represente algún peligro, indicar a las personas las rutas alternas de evacuación.
- Realizar un censo de las personas al llegar al punto de encuentro.
- Coordinar el regreso de las personas a las instalaciones en caso de simulacro o en caso de una situación diferente a la normal, cuando se tenga la certeza de que no existe peligro.
- Mantenerse actualizado en materia de conocimientos de esta brigada, de acuerdo con el proceso de capacitación de brigadista.
- Informar de las actividades al jefe de la brigada de la entidad.

Recursos técnicos

Un recurso técnico se refiere a cualquier herramienta, equipo, software o conocimiento especializado utilizado para llevar a cabo una tarea o actividad específica en el ámbito tecnológico. Estos recursos pueden incluir hardware, software, redes, sistemas de información, bases de datos y cualquier otro componente tecnológico necesario para realizar una función determinada.

Ver anexo C financiero

Recurso financiero

Un recurso financiero es cualquier activo o fuente de dinero que una persona o empresa puede utilizar para financiar sus actividades o inversiones. Puede incluir dinero en efectivo, cuentas bancarias, inversiones, préstamos, líneas de crédito, entre otros.

ver Anexo C- Recursos financieros

PLAN DE CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – 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.

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

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

Ver anexo D Plan de capacitación

PLAN DE TRABAJO ANUAL SST

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

Ver anexo E Plan de trabajo anual

MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES

Es un conjunto de normas, reglamentos y leyes exigibles a la empresa. Que reglamenta todo lo que una empresa debe cumplir legalmente, acorde con las actividades realizadas en la empresa dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Ver anexo F Matriz legal

GESTIÓN DEL CAMBIO

Es un proceso en el que el empleador debe implementar un procedimiento el cual permite identificar los peligros para evaluar la magnitud de riesgo asociados. Y adoptar

medidas de prevención y control antes de su realización con el apoyo del vigía de seguridad y salud en el trabajo y el comité paritario, y decidir si dichos riesgos son o no aceptables.

Cambio interno Ejemplo:

Una empresa de vidriería decide implementar un programa de seguridad y salud en el trabajo, para garantizar un entorno laboral seguro y saludable para sus empleados. Que implica la creación de políticas y procedimientos de seguridad, la identificación de riesgos y la capacitación de empleados en prácticas seguras y medidas de control.

Cambio externo Ejemplo:

Si se implementan nuevas regulaciones o estándares de seguridad en la industria, la empresa debe adaptarse a estos cambios. Por ejemplo, si se establecen requisitos más estrictos para el manejo de almacenamiento de productos químicos utilizados en la fabricación de vidrio, la empresa debe actualizar sus políticas y cumplir con las regulaciones.

PERFIL DE CARGO

El perfil de cargo se refiere a descripción detallada de las competencias, habilidades, conocimientos y experiencias necesarias para desempeñar un puesto de trabajo.

El perfil de cargo promueve información sobre las tareas y requisitos del puesto. Y también ayuda a los empleadores a identificar y seleccionar a los candidatos más adecuados para el puesto.

Ejemplo:

Cargo: Gerente de recursos humanos

- Es el responsable de supervisar y gestionar

Educación: Especialización en administración de empresas, psicología industrial, recursos humanos o en un campo relacionado.

Experiencia:

- En recursos humanos
- Conocimiento en la implementación de política
- Experiencia en reclutamiento y selección de personal
- Leyes laborales y regulaciones

MANUAL DE FUNCIONES, RESPONSABILIDADES Y COMPETENCIA

Es un documento que describe de manera detallada tareas, responsabilidades y habilidades necesarias para desempeñar un determinado puesto de trabajo dentro de una

organización. Este manual es una herramienta importante para establecer y comunicar las expectativas y requerimientos de cada puesto.

El manual de responsabilidades establece las obligaciones y deberes que cada empleado tiene en su puesto de trabajo. Estas responsabilidades pueden incluir aspectos como la toma de decisiones, la gestión de recursos, la atención al cliente entre otros.

El manual de competencias describe las habilidades, conocimientos y aptitudes necesarias para desempeñar eficientemente cada puesto de trabajo.

CONTROL DE DOCUMENTOS Y REGISTROS

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

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

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

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

Se implementan las actividades establecidas en la etapa de planeación, se lleva a cabo las actividades y se ejecuta lo planeado, teniendo en cuenta la oportunidad de mejora.



MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS

El empleador o contratante debe implementar una metodología sistemática y amplia que abarque todos los procesos, actividades, máquinas, equipos y trabajadores, tanto internos como externos, para identificar los peligros y diagnosticar los riesgos en seguridad y salud en el trabajo. Esto permitirá priorizarlos, establecer controles necesarios y realizar mediciones ambientales cuando sea necesario. Los panoramas de factores de riesgo se considerarán como la identificación, evaluación y valoración de los riesgos.

Ver Anexo __G__ Tabla de Identificación de peligros

PLAN DE GESTIÓN INTEGRAL DE RESIDUOS

Es un documento que establece las medidas y acciones necesarias para gestionar de manera adecuada los residuos generados en el ámbito laboral, con el objetivo de prevenir riesgos para la salud y el medio ambiente. Este plan tiene como finalidad garantizar que los resultados generados durante la jornada laboral sean tratados y eliminados de manera segura y responsable, cumpliendo con la normativa vigente.

Ver Anexo __H__ Tabla de clasificación de residuos

PROCEDIMIENTOS DE SEGURIDAD E INSTRUCTIVOS DE SEGURIDAD

Es un conjunto de acciones o pasos establecidos que deben seguirse para garantizar la seguridad en un entorno laboral o en la realización de tareas específicas. Estos procedimientos se crean con el objetivo de prevenir accidentes, lesiones y riesgos para la salud de los trabajadores, así como para proteger el medio ambiente.

Ejemplo

Procedimiento en caso de sismo: Busca un lugar seguro y protégete bajo una mesa resistente o junto a una pared interior, alejándote de ventanas y objetos que puedan caer.

Mantén la calma y espera a que pase el temblor antes de salir.

Procedimiento de trabajo seguro: Procedimientos de trabajo seguro incluyen el uso adecuado de equipos de protección personal, la identificación y control de riesgos en el lugar de trabajo, la capacitación regular sobre seguridad y la comunicación efectiva entre los miembros.

Procedimiento para trabajo en altura: Incluye la evaluación previa de los riesgos, el uso de equipos de protección personal como arneses y líneas de vida, la capacitación adecuada sobre técnicas de ascenso y descenso, así como la supervisión constante durante la tarea.

SUSTANCIAS QUÍMICAS

Es una materia con una composición química definida, compuesta por su entidad: moléculas, unidades, formulas y átomos.

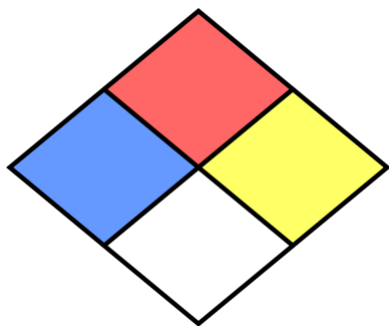
Las clasificaciones de peligros químicos son:

- Polvos orgánicos e inorgánicos
- Fibras
- Líquidos

- Gases y vapores
- Humos metálicos y no metálicos
- Material particulado

Clase de etiquetado NFPA No. 704

Son divisiones que tienen colores asociados con un significado. El azul hace referencia a los peligros para la salud, el rojo indica las amenazas de inflamabilidad y amarillo por reactividad.



Sistema Globalmente Armonizado

Tiene como objetivo normalizar y armonizar las clasificaciones y el etiquetado de los productos químicos.



Ver Anexo __I__ Identificación de riesgo químico

MATRIZ DE EPP

Se refiere a los elementos o dispositivos usados por los trabajadores para protegerse contra los riesgos laborales que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo. Estos equipos están diseñados para proteger diferentes partes del cuerpo. Puede incluir elementos como cascos, gafas de seguridad, guantes, mascarillas, protectores auditivos, calzado de seguridad, entre otros.

La clasificación de los EPP según la resolución 2400 de 1979 es la siguiente:

A. Cascos para los trabajadores de las minas, canteras, etc., de las estructuras metálicas, de las construcciones, y en general para los trabajadores que están expuestos a recibir golpes en la cabeza por proyecciones o posibles caídas de

materiales pesados, que serán resistentes y livianos, de material incombustible o de combustión lenta y no deberán ser conductores de la electricidad (dieléctricos), ni permeables a la humedad. Los cascos de seguridad que se fabriquen en el País, deberán cumplir con las normas, pruebas y especificaciones técnicas internacionales.

B. Cofias para las personas con cabello largo que trabajen alrededor de maquinaria, y en aquellos establecimientos en donde se preparan comestibles, drogas, etc. las cofias serán de material que no sea fácilmente inflamable y durables para resistir el lavado y la desinfección.

C. Protectores auriculares para los trabajadores que laboran en lugares en donde se produce mucho ruido, y están expuestos a sufrir lesiones auditivas.

2. Para la protección del rostro y de los ojos se deberán usar:

a) Anteojos y protectores de pantalla adecuados contra toda clase de proyecciones de partículas, o de sustancias sólidas, líquidos o gaseosas, frías o calientes, etc. que puedan causar daño al trabajador.

b) Anteojos y protectores especiales contra las radiaciones luminosas o caloríficas peligrosas, cualquiera que sea su naturaleza.

c) Gafas resistentes para los trabajadores que desbastan al cincel, remachan, decapan, esmerilan a seco o ejecutan operaciones similares donde saltan fragmentos que pueden penetrar en los ojos, con lentes reforzados; y gafas para soldadores, fogoneros, etc. y otros trabajadores expuestos al deslumbramiento, deberán tener filtros adecuados.

d) Capuchas de tela asbesto con visera de vidrio absorbente para operaciones y/o procesos que se realicen en hornos, equipos térmicos, hogares, etc.

3. Para la protección del sistema respiratorio se deberán usar:

a) Máscaras respiratorias cuando por la naturaleza de la industria o trabajo no sea posible conseguir una eliminación satisfactoria de los gases, vapores u otras emanaciones nocivas para la salud.

b) Mascarillas respiratorias en comunicación con una fuente exterior de aire puro o con recipientes de oxígeno, en los trabajos que se realicen en atmósfera altamente peligrosas, alcantarillas, lugares confinados, etc.

c) Respiradores contra polvos que producen neumoconiosis, tales como la sílice libre, fibra de vidrio, arcilla, arenas, caolines, cemento, asbesto, carbón mineral, caliza, etc. y polvos molestos como el aluminio, la celulosa, harinas, vegetales, madera, plásticos, etc.

d) Respiradores para la protección contra la inhalación de polvos tóxicos que no sean mucho más tóxicos que el plomo, tales como el arsénico, cadmio, cromo manganeso, selenio, vanadio y sus compuestos, etc.

e) Respiradores para la protección contra la inhalación de humos (dispersiones sólidas o partículas de materias formadas por la condensación de vapores tales como los que se producen por el calentamiento de metales y otras sustancias.

f) Respiradores de filtro o cartucho químico para la protección contra la inhalación de neblinas, vapores inorgánicos y orgánicos, dispersiones, etc.

g) Máscaras para la protección contra la inhalación de gases ácidos, vapores orgánicos clorados, fosforados, etc. O neblinas o vapores de pesticidas, etc.

h) Máscaras de manguera con suministro de aire cuando los trabajadores se encuentran en lugares donde se pueda presentar asfixia o envenenamiento.

i) Máscaras o capuchones de visera o ventana de vidrio grueso, con manguera para suministrar aire a los trabajadores que laboran con chorros abrasivos.

4. Para la protección de las manos y los brazos se deberá usar:

a) Guantes de caucho dieléctrico para los electricistas que trabajen en circuitos vivos, los que deberán mantenerse en buenas condiciones de servicio.

b) Guantes de cuero grueso, y en algunos casos con protectores metálicos (o mitones reforzados con grapas de acero o malla de acero), cuando se trabaje con materiales con filo, como lámina de acero, o vidrio, en fundiciones de acero, o se tenga que cincelar o cortar con autógena, clavar cinta, cavar, manejar rieles, durmientes o material que contenga astillas, y si es necesario se usarán manoplas largas hasta el codo.

- c) Guantes de hule, caucho o de plástico para la protección contra ácidos, sustancias alcalinas, etc.
- d) Guantes de tela asbesto para los trabajadores que o serán en hornos, fundiciones, etc., resistentes al calor.
- e) Guantes de cuero para trabajos con soldadura eléctrica y autógena.
- f) Guantes confeccionados en malla de acero inoxidable, para los trabajadores empleados en el corte y deshuesado de carne, pescado, etc.
- g) Guantes, mitones y mangas protectoras para los trabajadores que manipulen metales calientes, que serán confeccionados en asbesto u otro material apropiado, resistente al calor.
- h) Guanteletes para proteger a los trabajadores contra la acción de sustancias tóxicas, irritantes o infecciosas, que cubrirán el antebrazo.
- i) Guantes de maniobra para los trabajadores que operen taladros, prensas, punzonadoras, tornos, fresadoras, etc., para evitar que las manos puedan ser atrapadas por partes en movimiento de las máquinas.

5. Para la protección de los pies y las piernas se deberán usar:

- a) Calzado de seguridad para proteger los pies de los trabajadores con caídas de objetos pesados, o contra aprisionamiento de los dedos de los pies bajo grandes pesos; este

calzado de seguridad tendrá puntera (casquillo) de acero, y deberá cumplir con la norma de fuerza aceptada, que la puntera soportará un peso de 1.200 kilos que se coloque sobre ella, o resistirá el impacto de un peso de 5 kilos que se deje caer desde una altura de 30 centímetros; la parte interior del casquillo (puntera), en cualquiera de estas dos pruebas, no deberá llegar a menos de 1,25. Centímetros de la superficie superior de la suela.

b) Calzado de seguridad de puntera de acero y suela de acero interpuesta entre las de cuero para proteger los pies del trabajador contra clavos salientes en obras de construcción, etc.

c) Calzado dieléctrico (aislante) para los electricistas, y calzado que no despidan chispas para los trabajadores de fábricas de explosivos, que no tengan clavos metálicos.

d) Polainas de seguridad para los trabajadores que manipulen metales fundidos, que serán confeccionadas de asbesto u otro material resistente al calor, y cubrirán la rodilla.

e) Polainas de seguridad en cuero para los trabajadores que laboren en canteras, etc.

f) Polainas de seguridad para los trabajadores que estén expuestos a salpicaduras ligeras o chispas grandes, o que manipulen objetos toscos o afilados, que serán confeccionados de cuero curtido al cromo u otro material de suficiente dureza.

g) Protectores de canilla de suficiente resistencia cuando los trabajadores empleen hachas, muelas, y herramientas similares.

h) Botas de caucho de caña alta o de caña mediana, para los trabajadores que laboran en lugares húmedos, y manejen líquidos corrosivos.

6. Para la protección del tronco se deberán usar:

a) Mandiles de distintos materiales según la labor desarrollada por el trabajador y el riesgo a que esté expuesto, para protección contra productos químicos, biológicos, etc., quemaduras, aceites, etc.

b) Mandiles para los trabajadores empleados cerca de llamas abiertas, fuegos y objetos incandescentes, o que manipulen metal fundido, que será confeccionados de material resistente al fuego.

c) Mandiles o delantales para los trabajadores que manipulen líquidos corrosivos, tales como ácidos o cáusticos, que serán confeccionados de caucho natural sintético u otro material resistente a la corrosión.

d) Mandiles para los trabajadores expuestos a sustancias radiactivas que serán confeccionados de caucho plomizo u otro material a prueba de agua.

Ver Anexo _J_ Matriz de EPP

INSPECCIONES DE SEGURIDAD

Es una herramienta diseñada para identificar situaciones peligrosas presentes en la interacción del trabajador con su proceso y área de trabajo, con el fin de plantear y ejecutar

acciones de mejora y reducir los riesgos de accidentes, buscando un ambiente saludable y seguro.

Objetivo

Identificar los posibles riesgos presentes en el lugar de trabajo, cómo condiciones inseguras, equipos defectuosos, orden y aseo, exposición a sustancias peligrosas, entre otros. Se deben tomar en cuenta las oportunidades de mejora y medidas preventivas para controlar y minimizar el riesgo.

La clasificación de las inspecciones es la siguiente:

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 subestimar.

Inspecciones planeadas de orden y aseo

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

Inspecciones de áreas y partes críticas

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

Responsables de realizar las inspecciones

Para las inspecciones planeadas tenemos al responsable del SG-SST y al COPASST, quienes deben identificar posibles riesgos, evaluar el cumplimiento de las normas de seguridad, proponer medidas preventivas y realizar seguimiento a las acciones correctivas implementadas.

PLAN DE MOTIVACIÓN

Un plan de motivación es una estrategia diseñada para inspirar y estimular a las personas a alcanzar sus metas y desempeñarse de manera óptima.

Ejemplos de motivación:

- Reconocimiento por el logro de metas en sst
- Felicitar a los trabajadores por el uso de los EPP
- Bonificación por un diseño de un control de ingeniería efectivo

ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN

Las actividades de prevención y promoción en SST (Salud y Seguridad en el Trabajo) son acciones planificadas que buscan evitar accidentes laborales, enfermedades laborales y promover un ambiente de trabajo seguro y saludable.

Las actividades de promoción y prevención se pueden adquirir por medios de las entidades promotoras de salud (EPS)

Algunos ejemplos de actividades P y P son:

- Vacunación
- Capacitaciones en prevención de cáncer
- Higiene oral
- Tamizaje de talla, Peso y presión
- Entre otros.

PROGRAMA DE SST

Los programas de SST son los siguientes:

Medicina preventiva

La medicina preventiva se enfoca en prevenir enfermedades y promover la salud a través de acciones anticipadas. Ejemplos de actividades para una empresa de vidriería podrían ser:

- Capacitaciones en nutrición saludable

- Diagnóstico de enfermedades
- Higiene oral
- Entre otros

Medicina de trabajo

La medicina del trabajo es una especialidad médica que se encarga de promover y preservar la salud de los trabajadores, así como prevenir y tratar las enfermedades y lesiones relacionadas con el trabajo. Su enfoque principal es evaluar los riesgos laborales, realizar exámenes médicos ocupacionales, brindar asesoramiento sobre medidas de prevención y colaborar en la rehabilitación de los trabajadores afectados por condiciones laborales adversas.

Algunas actividades de medicina del trabajo son las siguientes:

1. Evaluaciones de salud ocupacional: Realizar exámenes médicos periódicos para evaluar el estado de salud de los trabajadores, identificar posibles riesgos laborales y brindar recomendaciones para prevenir enfermedades relacionadas con la exposición a químicos o el manejo de materiales.
2. Implementación de programas de prevención de lesiones oculares y respiratorias.

Higiene industrial

La higiene industrial se refiere al conjunto de medidas y prácticas destinadas a identificar, evaluar y controlar los factores del ambiente laboral que puedan afectar la salud

y el bienestar de los trabajadores, así como prevenir enfermedades y lesiones relacionadas con el trabajo.

Ejemplo

- o Evaluación de exposición a sustancias químicas
- o Análisis de iluminación en el lugar de trabajo. o
Medición de ruido

Seguridad industrial

Es un área multidisciplinaria que se encarga de minimizar los riesgos en la industria. También es un conjunto de normas obligatorias establecidas para prevenir y proteger a los trabajadores de los accidentes laborales; es decir de todo aquello que pueda producir daños a las personas, a los bienes o al medioambiente de la empresa o institución.

Ejemplos

- Inspecciones planeadas
- Investigación de incidentes y accidentes del trabajo
- Dotación de Epp
- Procedimiento de trabajo seguro
- Plan de emergencias

Programas de vigilancia epidemiológica

Los Programas de Vigilancia Epidemiológica (PVE) ayudan a recolectar de manera sistemática y permanente información acerca de la salud de los trabajadores, el cual permite identificar, cuantificar, monitorear, intervenir y realizar seguimiento a los factores de riesgo a los que los empleados se encuentran expuestos y que puedan generar enfermedad laboral.

Ejemplos

- PVE para la conservación visual
- PVE para la conservación auditiva
- PVE para la prevención de lesiones osteomusculares
- PVE respiratorio

EXÁMENES MÉDICOS OCUPACIONALES

Los exámenes médicos ocupacionales son evaluaciones médicas realizadas a los trabajadores con el fin de determinar su aptitud, para desempeñar las determinadas tareas laborales y detectar posibles riesgos y enfermedades relacionadas con su ocupación. Estos exámenes son parte integral de los programas de salud ocupacional y seguridad laboral, y su objetivo principal es proteger la salud y el bienestar de los trabajadores, así como prevenir accidentes y enfermedades laborales.

Los exámenes médicos ocupacionales que se le deben realizar a un trabajador son los siguientes:

1. Evaluación médica pre -ocupacional o de pre-ingreso.
2. Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas (programadas o por cambios de ocupación).
3. Evaluación médica post-ocupacional o de egreso.

Estos exámenes son realizados en el pre-ingreso, egreso y cambio de cargo (reubicación de puesto).

- Examen médico general
- Examen de función respiratoria
- Examen físico
- Pruebas de laboratorio (análisis de sangre y orina)
- Evaluación de visión y audición
- Examen músculo esquelético
- Prueba de droga o alcohol

PROFESIOGRAMA

Es un documento elaborado por el médico ocupacional de la empresa el cual describe los cargos, los peligros a los cuales está expuesto, los exámenes de pre-ingreso, periódico y de egreso que se deben realizar a cada uno de esos cargos, con el fin de identificar precozmente la enfermedad y poder prevenir situaciones de salud.

Ver Anexo __ Profesiograma K

DIAGNÓSTICO DE CONDICIONES DE SALUD

Es el proceso mediante el cual se identifican y evalúan las enfermedades, trastornos o problemas de salud de un individuo. Es una etapa fundamental en la atención médica, ya que permite determinar la naturaleza y gravedad de una enfermedad o condición de salud específica.

Está a **cargo** el médico ocupacional de la empresa, por medio del análisis estadístico de los resultados de los exámenes periódicos.

Ver anexo L- Diagnóstico de condiciones de salud

ENCUESTA DE CONDICIONES DE SALUD

Encuesta de condiciones de salud: también se debe aplicar una encuesta de condiciones de salud anualmente, con el fin de que los trabajadores informen sobre las enfermedades que padecen y de esta forma generar planes de acción para su prevención.

ENCUESTA SOCIODEMOGRÁFICA

Una encuesta sociodemográfica es un instrumento utilizado para recopilar información sobre las características sociales y demográficas de una población, como edad, sexo, nivel educativo, ingresos, ocupación, entre otros.

Ver Anexo M_ Encuesta Sociodemográfica

PLAN DE EMERGENCIA

Un plan de emergencia es un conjunto de medidas y procedimientos establecidos para hacer frente a situaciones de emergencias como desastres naturales, accidentes o eventos inesperados.

El Decreto 1072 de 2015 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.”

La misma norma señala que se debe implementar un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, que tome en cuenta los siguientes aspectos:

1. Identificación de riesgos y amenazas.
2. Evaluación de vulnerabilidad.
3. Establecimiento de objetivos y metas.
4. Definición de roles y responsabilidades.
5. Asignación de recursos necesarios.
6. Desarrollo de procedimientos de respuesta.
7. Comunicación clara y efectiva.
8. Capacitación y entrenamiento del personal.
9. Evaluación y actualización periódica del plan.
10. Coordinación con autoridades y servicios de emergencia.

11. Establecimiento de sistemas de alerta temprana.
12. Planificación para la evacuación y refugio seguro.
13. Implementación de medidas de seguridad física.

Ejemplo de las amenazas más comunes en la empresa de vidriería:

Incendio: Debido a la presencia de materiales inflamables, como pinturas, solventes y adhesivos. Además, el uso de equipos de corte y soldadura puede generar chispas que pueden iniciar un incendio si no se toman las precauciones adecuadas.

Vandalismo: Debido a la presencia de vidrios y ventanas que pueden ser fácilmente dañados o rotos. Además, el acceso a productos valiosos, como espejos y objetos de vidrio decorativos, puede tentar a los vándalos a cometer actos de vandalismo.

Accidentes laborales: Debido a la naturaleza de su actividad, que implica el manejo de vidrios y herramientas afiladas. Que puede afectar la salud de los trabajadores.

Sismo: Debido a que los temblores pueden causar daños en los vidrios, la estructura o las personas.

PLAN DE EVACUACIÓN

Un plan de evacuación es un conjunto de medidas y procedimientos establecidos para guiar a las personas de manera segura y ordenada fuera de un lugar en caso de una

situación de emergencia o desastre. Incluye la identificación de rutas de evacuación, puntos de encuentro, señalización adecuada y capacitación del personal para garantizar una evacuación eficiente y segura.

PLAN DE CONTINGENCIA

Es un conjunto de medidas y acciones previamente establecidas para hacer frente a situaciones imprevistas, emergencias o desastres que puedan afectar el normal funcionamiento de una organización, empresa o entidad. El objetivo del plan de contingencia es minimizar el impacto y garantizar la continuidad de las operaciones en caso de eventos adversos, como incendios, cortes de energía, fallas tecnológicas, desastres naturales, entre otros. Incluye la identificación de riesgos, protocolos de respuesta, asignación de roles y responsabilidades, recursos necesarios y comunicación efectiva.

PLAN DE CONTINUIDAD DEL NEGOCIO

Un plan de continuidad del negocio es un conjunto de medidas y estrategias diseñadas para garantizar la supervivencia y la operatividad de una organización en caso de interrupciones o desastres que puedan afectar sus actividades normales. El plan de continuidad del negocio incluye la identificación de riesgos, la evaluación del impacto, la implementación de medidas preventivas y correctivas, la asignación de roles y responsabilidades, la recuperación de sistemas y datos, y la comunicación con las partes interesadas clave. El objetivo es minimizar las interrupciones y asegurar que las operaciones críticas puedan reanudarse lo más rápido posible.

ETAPA VERIFICAR

Se realiza y confirma la información de los resultados obtenidos para asegurarse de su precisión y validez.



INDICADORES DE 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.

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

1. Definición 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; y
7. Personas que deben conocer el resultado.

Indicadores de estructura.

Son definidos como las 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.

En otras palabras, este tipo de indicadores evalúa si los componentes del SG-SST realmente existen o no. A partir de ellos se puede determinar si efectivamente se han incluido todos los elementos que componen el sistema, o si solamente existen en el papel.

Los indicadores de estructura son los siguientes:

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.

Indicadores de proceso.

La norma los define como las 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.

Los indicadores de procesos son los siguientes:

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.

Indicadores de resultado.

La norma indica que son las Medidas verificables de los cambios alcanzados en el período definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión.

Los indicadores del resultado son los siguientes:

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.

INDICADORES MÍNIMOS DE SST

Son los que evalúan la accidentalidad y la enfermedad laboral, y son los siguientes:

- Índice de frecuencia
- Índice de severidad
- Índice de proporción de accidentes mortales
- Índice de prevalencia de la enfermedad laboral
- Índice de incidencia de la enfermedad laboral

- Índice de ausentismo por causa médica

Ver anexo N- Tabla de indicadores mínimos

AUDITORÍA

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.

La 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.

REVISIÓN POR LA ALTA GERENCIA

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.

Se implementan las acciones planificadas, se recopilan datos y se lleva a cabo la ejecución de los planes establecidos, de acuerdo a las no conformidades de la auditoría.



PLANES DE ACCIÓN

Son estrategias detalladas que se establecen para lograr un objetivo específico. Estos planes identifican las tareas, los recursos necesarios, los responsables y los plazos para llevar a cabo las acciones necesarias y alcanzar los resultados deseados.

Acciones preventivas y correctivas

El empleador debe garantizar que se definan e implementen las acciones preventivas y correctivas necesarias, con base a los resultados de la supervisión y medición de la eficiencia del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), de las auditorías de la revisión por la alta dirección.

Estas acciones entre otras, deben estar orientadas a:

1. Identificar y analizar las causas fundamentales de las no conformidades con base en lo establecido en el presente capítulo y las demás disposiciones que regulan los aspectos del Sistema General de riesgo laborales: y,
2. La adopción, planificación, aplicación, comprobación de la eficacia y documentación de las medidas preventivas y correctivas.
3. Cuando se evidencie que las medidas de prevención y protección relativas a los peligros y riesgos en Seguridad y Salud en el trabajo son inadecuadas o pueden dejar de ser eficaces, éstas deberán someterse a una evaluación y jerarquización prioritaria y sin demora por parte del empleador o contratante, de acuerdo con lo establecido en el presente capítulo.

4. . Todas las acciones preventivas y correctivas deben estar documentadas, ser definidas a los niveles pertinentes, tener responsables y fichas de cumplimiento.

Mejora continua

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

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

CONCLUSIÓN

Durante la elaboración del manual del SG-SST de la vidriería Hadas se destacó la importancia continua y la calidad de los procesos internos, minimizando los errores y ayudando a garantizar el cumplimiento de normas en materia de prevención y riesgos laborales.

Se ha identificado que la empresa actualmente no cuenta con un responsable de SST, lo cual la coloca en una posición de incumplimiento con el marco legal vigente. En consecuencia, se recomienda que la empresa asigne un responsable de SST para garantizar el cumplimiento de la normativa, evitar sanciones del ministerio de trabajo y por ende aumentar la productividad.

Los peligros prioritarios de la empresa VIDRIERÍA HADAS son:

- a. Locativo (Falta de orden y aseo.)
- b. Mecánico (Manipulación de herramientas manuales.)
- c. Condiciones de seguridad pública (Robos, agresiones y asaltos.)
- d. Condiciones de seguridad (Accidentes de tránsito.)
- e. Químico (Gases y vapores.)

RECOMENDACIONES

De acuerdo a los peligros identificados, se recomienda la implementación de los siguientes programas:

- Programa de capacitación en seguridad mecánica.
- Programa de mantenimiento preventivo.
- Programa de protección personal específica.
- Programa de almacenamiento seguro de vidrio y residuo.
- Programa de emergencia y evacuación.
- Programa de almacenamiento seguro de vidrio y residuo.
- Programa de mejora continua en seguridad.
- Programa de prevención de accidentes y lesiones.
- Programa de seguridad vial.
- Programa de prevención de incendios.
- programa de prevención de desastre natural.
- Programara de seguridad en espacio público.
- Programa de prevención de violencia doméstica.
- políticas y procedimiento de seguridad.
- Realización de auditoria interna y externas.
- Revisión periódica de los controles de seguridad y la participación de programas. de certificación y cumplimiento normativo.
- Programa de capacitación en seguridad química.
- Programa de evaluación de riesgos.

- Programa de etiquetado, señalización y riesgos químicos
- Programa de cumplimiento normativo.
- Programa de establecimiento de protocolos de emergencias y respuesta contra derrames o fuegos químicos.

BIBLIOGRAFÍA

- <https://f.hubspotusercontent10.net/hubfs/7895061/Decreto%201072%20de%202015%20Capitulo%206%202.2.4.6..pdf>
- [Decreto 1072 de 2015 capitulo 6 SG-SST](#)
- [Resolución 0312 de 2019 estándares mínimos de SST](#)
- [GTC 45](#)
- <https://www.bing.com/ck/a?!&&p=9d7329777b8f72e5JmltdHM9MTY5ODYyNDAwMCZpZ3VpZD0wOTc3YTMxNC1mMWYyLTZkZmltMDlhOS1iMGFlZjAyO TZjZjEmaW5zaWQ9NTE4Mw&ptn=3&ver=2&hsh=3&fclid=0977a314-f1f2-6dfb-09a9b0aef0296cf1&u=a1aHR0cHM6Ly9pZG9jLnB1Yi9kb2N1bWVudHMvZGVjc mV0by0xMDcyLWRlLTlwMTUtbGlicm8tMi1wYXJ0ZS0yLXRpdHVsbY00LWNhcGl0dWxvLTYtZG9jeC05bjBrN3d6eDhrNHY&ntb=1>
- <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=7217>

- <https://safetya.co/normatividad/resolucion-0312-de-2019/>
- <https://safetya.co/indicadores-minimos-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>

ANEXOS

- A.** POLÍTICA DE SST.
- B.** OBJETIVOS Y METAS.
- C.** RECURSOS FINANCIEROS.
- D.** PLAN DE CAPACITACIÓN.
- E.** PLAN DE TRABAJO ANUAL.
- F.** MATRIZ LEGAL.
- G.** TABLA DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGRO.
- H.** TABLA DE CLASIFICACIÓN DE RESIDUOS.
- I.** IDENTIFICACIÓN DE RIESGO QUÍMICO.
- J.** MATRIZ DE EPP.
- K.** PROFESIOGRAMA
- L.** DIAGNOSTICO DE CONDICIONES DE SALUD.
- M.** ENCUESTA SOCIODEMOGRÁFICA. **N.** TABLA DE INDICADORES MÍNIMO.