

MANUAL DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO (SG-SST) PARA LA EMPRESA SRS AUTOPARTES SAS DE COLOMBIA

DAYANA MARTINEZ CAJARES

CAROL YULIETH CAICEDO CORTES

INTENALCO INSTITUTO TECNICO NACIONAL DE COMERCIO SIMON
RODRIGUEZ

PROCESOS ADMINISTRATIVOS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

SANTIAGO DE CALI 2025

MANUAL DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO (SG-SST) PARA LA EMPRESA SRS AUTOPARTES SAS DE COLOMBIA

DAYANA MARTINEZ CAJARES

CAROL YULIEH CAICEDO CORTES

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

ASESOR: JAQUELINE SEPULVEDA B

INTENALCO INSTITUTO TECNICO NACIONAL DE COMERCIO SIMON

RODRIGUEZ

PROCESOS ADMINISTRATIVOS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

SANTIAGO DE CALI

2025

Nota de Aceptación

AGRADECIMIENTOS

Queremos comenzar expresando nuestro profundo agradecimiento a Dios quien nos ha dado la fortaleza, la perseverancia y la sabiduría para culminar en este importante capítulo en nuestra vida académica. Su amor incondicional y su guía han sido fundamentales en este camino.

De igual manera a nuestros padres (Luisa Cajares, Evelio Martínez, Nancy Cortes, Angela Cortes); por su apoyo incondicional logramos terminar con este largo camino de aprendizaje. Gracias a las directivas, a los docentes, al asesor(a) de trabajo de grado por guiarnos en este proceso educativo tan importante para nuestras vidas. Este es uno de los logros más gratificantes que hemos tenidos, gracias a su apoyo.

Ambas, estamos profundamente agradecidas por su invaluable contribución a nuestro crecimiento personal y académico.

Dayana Martínez y Carol Caicedo

Tabla de Contenido

1.RESUMEN-----	-----1
2.INTRODUCCIÓN-----	-----2
3.JUSTIFICACION-----	-----3
4.OBJETIVO GENERAL-----	-----4
4.1OBJETIVOS ESPECIFICOS-----	-----5
5.MARCO TEÓRICO-----	-----6
6.CICLO PHVA DEL SG-SST-----	-----7
7.ETAPA PLANEAR DEL SG-SST-----	-----8
8.INFORMACIÓN GENERAL DE LA EMPRESA-----	-----9

8.1	MAPA SATELITAL DE LA EMPRESA-----	-----10
8.2	REGISTRO FOTOGRÀFICO DE LA EMPRESA-----	-----11
8.3	ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA-----	-----12
8.4	MAPA DE PROCESOS-----	-----13
9.	POLÍTICAS DE LA EMPRESA-----	-----14
9.1	POLITICA DE SST-----	----15
10.	OBJETIVOS Y METAS DEL SG-SST-----	--16
11.	RECURSOS DEL SG-SST-----	----17
11.1	RECURSO HUMANO-----	----18
12.	OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR-----	----19

13.RESPONSABLE DEL SG-SST-----	
-----20	
13.1COPASST – VIGIA-----	
-----21	
14.COMITÈ DE CONVIVENCIA LABORAL -----	
-----22	
15.BRIGADA DE EMERGENCIAS-----	
-----23	
16.ARL-----	
24	
17.ASESOR EXTERNO-----	
--25	
18.RESPONSABILIDADES DE LOS TRABAJADORES-----	
26	
19.RECURSO TÉCNICO O TECNOLÒGICO-----	27
19.1RECURSO FINANCIERO-----	
--28	
20.PLAN DE CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTOPLAN ANUAL DE	
TRABAJO-----	29

21.MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES-----	
-----30	
22.GESTIÓN DEL CAMBIO-----	
-----31	
23.PERFILES DEL CARGO-----	
-----32	
24.MANUAL DE FUNCIONES, RESPONSABILIDADES Y COMPETENCIAS-----	
-----33	
25.CONTROL DE DOCUMENTOS Y REGISTROS-----	
-----34	
26.ETAPA HACER DEL SG-SST -----	
-----35	
27.IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y VALORACIÓN DE RIESGOS-----	
-----36	
28.PLAN DE GESTION AMBIENTAL-----	
-----37	
29.PROCEDIMIENTOS DE SEGURIDAD E INSTRUCTIVOS DE SEGURIDAD---	
-----38	
30.SUSTANCIAS QUÍMICAS-----	
----39	

30.1	CLASIFICACIÓN DEL PELIGRO QUÍMICO SEGÚN LA GTC 45-----	
----	40	
30.2	SEÑALIZACIÓN DE LAS SUSTANCIAS QUÍMICAS-----	
----	41	
40.	NFPA 704-----	
---	42	
41.	SISTEMA GLOBALMENTE ARMONIZADO-----	
----	43	
42.	ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS-----	
---	44	
43.	MATRIZ DE EPP-----	
----	45	
44.	INSPECCIONES DE SEGURIDAD-----	
----	46	
44.	PLAN DE MOTIVACIÓN EMPRESARIAL-----	
--	46	
45.	ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN (PYP)-----	
----	47	
46.	PROGRAMAS DE SST-----	
----	48	

47.MEDICINA PREVENTIVA -----	
-----49	
47.1MEDICINA DEL TRABAJO-----	
-----50	
50.HIGIENE LABORAL-----	
-----51	
51.SEGURIDAD INDUSTRIAL-----	
-----52	
52.PROGRAMAS DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA -----	
-----53	
53.EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES-----	
-----54	
54.DIAGNÓSTICO DE CONDICIONES DE SALUD-----	
-----55	
55.ENCUESTA DE CONDICIONES DE SALUD-----	
-----56	
55.1ENCUESTA SOCIODEMOGRÁFICAPLAN DE EMERGENCIAS-----	
-----57	
60.PLAN DE EVACUACIÓN-----	
-----58	

60.1PLAN DE CONTINGENCIA-----	
-----59	
60.2PLAN DE CONTINUIDAD DEL NEGOCIO-----	
-----60	
70.INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO-----	
-----61	
71.ETAPA VERIFICAR DEL SG-SST-----	
-----62	
72.INDICADORES DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO -----	63
73.INDICADORES DE ESTRUCTURA -----	
-----64	
73.1INDICADORES DE PROCESO-----	
-----65	
73.1INDICADORES DE RESULTADO-----	
-----66	
73.2INDICADORES MINIMOS DE SST -----	
-----67	
80.AUDITORIA-----	

-----68

81.REVISIÓN POR LA ALTA DIRECCIÓN-----

----69

82.ETAPA ACTUAR DEL SG-SST-----

-----70

83.PLANES DE ACCIÓN-----

-----71

83.1 ACCIONES PREVENTIVAS-----

-----72

83.2 ACCIONES CORRECTIVAS-----

-----73

83.3 ACCIONES DE MEJORA-----

----74

90.MEJORA CONTINUA-----

---75

91.CONCLUSIONES-----

-76

92.BIBLIOGRAFIA-----

77

93.WEBGRAFIA-----

-78

94.ANEXOS-----

---79

RESUMEN

El propósito de este trabajo de grado es elaborar un manual del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la empresa SRS autopartes. El presente manual contiene las etapas planear, hacer, verificar y actuar, con el fin de informar a la empresa sobre los requisitos legales que se deben cumplir en cada etapa. El manual fue elaborado, teniendo en cuenta los lineamientos de la legislación y la normativa colombiana, tales como el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019, la GTC 45, entre otros requisitos legales. Para realizar el presente manual del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, se estableció una muestra de 10 trabajadores de la empresa SRS autopartes los cuales son los trabajadores directos e indirectos actuales. Los peligros prioritarios identificados en la empresa SRS autopartes afectan al 50% de la población total de trabajadores.

INTRODUCCION

El presente trabajo de grado consiste en la elaboración de un manual del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la empresa SRS autopartes. El objetivo de este manual es describir los requisitos que se deben establecer en cada etapa del ciclo PHVA. La muestra del presente estudio es de 10 trabajadores directos e indirectos de la empresa SRS autopartes. El tipo de investigación del Manual del SGSST es cualitativo. La presente investigación tiene un enfoque descriptivo.

JUSTIFICACION

La presente investigación se enfocará en la elaboración de un Manual del SG-SST para la empresa SRS autopartes con el objetivo de describir los requisitos normativos que debe tener cada etapa del ciclo PHVA del manual. Este trabajo permitirá identificar la legislación vigente en materia de prevención de riesgos laborales y sensibilizar a la Alta Dirección de la empresa sobre su implementación, con el fin de prevenir pérdidas.

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

La resolución 0312 reglamenta la evaluación de estándares mínimos y su incumplimiento a carrea sanciones por partes del ministerio de trabajo.

OBJETIVOS

Objetivo general

Diseñar un manual del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para el mantenimiento y reparación de carros en la empresa SRS AUTOPARTES SAS.

Objetivos específicos

Documentar las actividades de las etapas planear, hacer, verificar, actuar de un SG-SST.

Identificar los peligros prioritarios existentes en la empresa SRS autopartes SAS.

Sugerir oportunidades de mejora con el fin de minimizar la ocurrencia de accidente trabajo y enfermedades laborales.

Marco teórico

Las definiciones más relevantes de un SG-SST son:

1. Acción correctiva: Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.
2. Acción de mejora: Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política.
3. Acción preventiva: Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable.
4. Actividad no rutinaria: Actividad que no forma parte, de la operación normal de la organización o actividad que la organización ha determinado como no rutinaria por su baja frecuencia de ejecución.
5. Actividad rutinaria: Actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizarle.
6. Alta dirección: Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa.
7. Amenaza: Peligro latente de que un evento físico de origen natural, o causado, o inducido por la acción humana de manera accidental, se presente con una severidad suficiente para causar pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la salud, así como también daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales.
8. Autorreporte (sic) de condiciones de trabajo y salud: Proceso mediante el cual el trabajador o contratista reporta por escrito al empleador o contratante las condiciones adversas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo.

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

10. Ciclo PHVA: Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos: Planificar: Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas. Hacer: Implementación de las medidas planificadas. Verificar: Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados. Actuar: Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.

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

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

La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales.

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

14. Efectividad: Logro de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y

Salud en el Trabajo con la máxima eficacia y la máxima eficiencia.

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

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

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

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

19. Evento Catastrófico: Acontecimiento imprevisto y no deseado que altera significativamente el funcionamiento normal de la empresa, implica daños masivos al

personal que labora en instalaciones, parálisis total de las actividades de la empresa o una parte de ella y que afecta a la cadena productiva, o genera destrucción parcial o total de una instalación.

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

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

22. Indicadores de proceso: Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SGSST.

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.

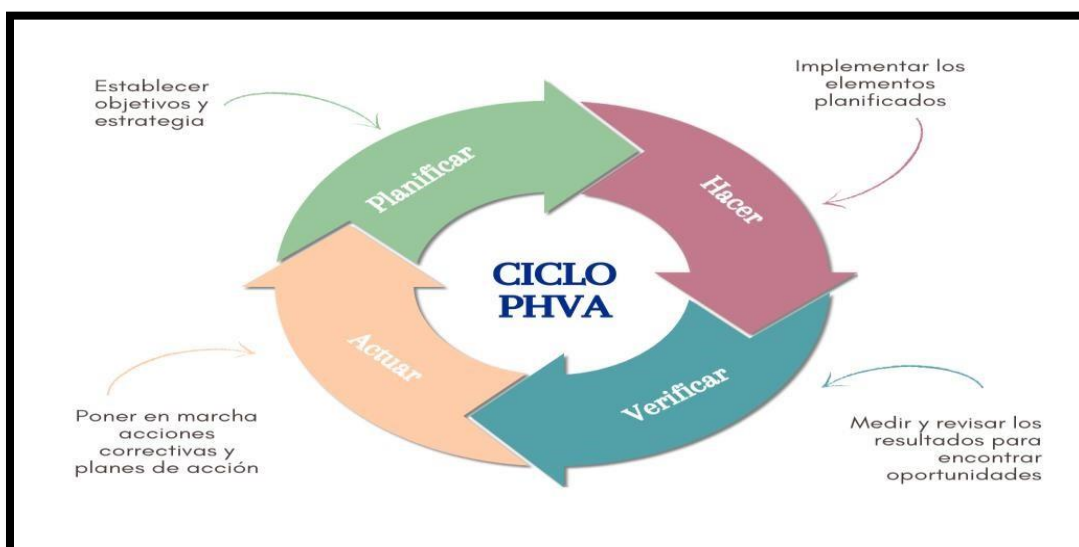
33. Requisito Normativo: Requisito de seguridad y salud en el trabajo impuesto por una norma vigente y que aplica a las actividades de la organización.

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.

CICLO PHVA DEL SG-SST



DEFINICION DEL CICLO PHVA SG-SST

El SG-SST está basado en el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar) Es una herramienta que se utiliza para resolver problemas y mejorar procesos, productos o servicios.

Pasos del ciclo PHVA

Planear: Entender la situación actual y la deseada, definir objetivos, y decidir cómo alcanzarlos.

Hacer: Probar a pequeña escala una solución o plan de acción.

Verificar: Analizar la información recopilada y comparar con los objetivos originales.

Actuar: Identificar una propuesta de cambio para implementar en el proceso.

ETAPA PLANEAR DEL SISTEMA SG-SST



DEFINICION DE ETAPA PLANEAR DEL SG-SST

La etapa de Planear de SG-SST consiste en establecer los objetivos, metas y estrategias para la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, así como en identificar y evaluar los riesgos asociados a las actividades laborales.

Actividades clave:

1. Establecer objetivos y metas de seguridad y salud en el trabajo.
2. Identificar y evaluar los riesgos asociados a las actividades laborales.

Salidas esperadas:

1. Un plan de acción para la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
2. Un conjunto de objetivos y metas claros y medibles.

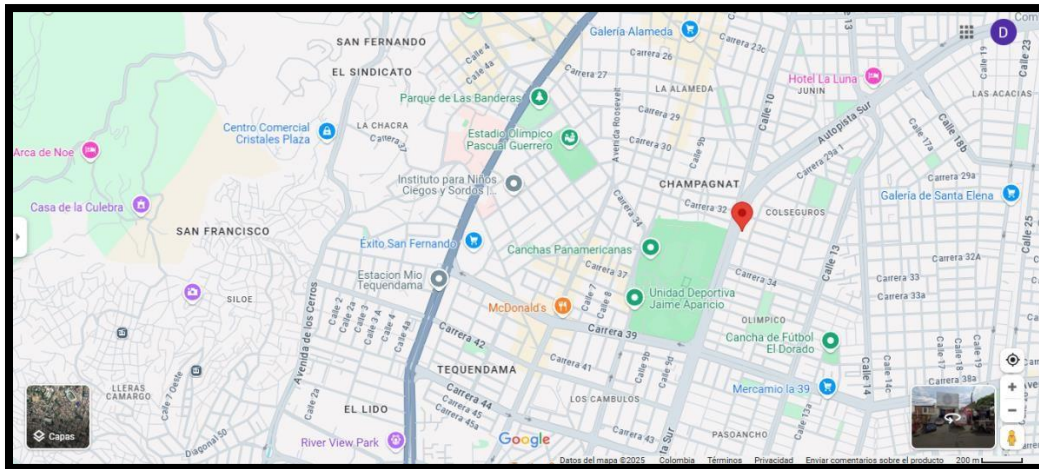
Normativa aplicable:

La etapa de Planear del SG-SST se encuentra regulada por la Resolución 0312 de 2019.

INFORMACION GENERAL DE LA EMPRESA

Razón social	SRS AUTOPARTES SAS
Nit	900793474
Dirección	cl.10#32-38
Teléfono	6024024862
Email	contabilidad@srsautopartes.com
Represente legal	Serna García Mery Julieth
Actividad económica	Comercialización de partes y accesorios de lujos
Código de actividad económica (decreto 768/2022)	Actividad principal Código:4530 Actividad secundaria Código 2501101
ARL	SURA
Clase de riesgo	II
No. De empleados directos	4
No. De empleados indirectos	4
Temporales contratistas	No hay temporales

MAPA SATELITAL DE LA EMPRESA



REGISTRO FOTOGRAFICO DE LA EMPRESA



POLITICAS DE LA EMPRESA

Las políticas empresariales son directrices o principios que guían la toma de decisiones y el comportamiento de una organización para alcanzar sus objetivos y metas. Estas políticas establecen los límites y parámetros para la acción y la toma de decisiones dentro de la empresa y define la misión, visión y valores de la empresa, y establece los parámetros para la gestión de los recursos, la relación con los clientes y proveedores, y la responsabilidad social y ambiental.

Políticas de Sustancias Psicoactivas

1. Política de prevención del consumo de sustancias psicoactivas: Establece los procedimientos para prevenir el consumo de sustancias psicoactivas en el lugar de trabajo.
2. Política de detección y tratamiento del consumo de sustancias psicoactivas: Establece los procedimientos para detectar y tratar el consumo de sustancias psicoactivas en el lugar de trabajo.
3. Política de apoyo y rehabilitación para empleados con problemas de sustancias psicoactivas: Establece los procedimientos para apoyar y rehabilitar a los empleados con problemas de sustancias psicoactivas.

Políticas de Recursos Humanos

1. Política de selección y contratación: Establece los procedimientos para la selección y contratación de personal.
2. Política de capacitación y desarrollo: Fomenta el crecimiento y desarrollo profesional de los empleados.
3. Política de evaluación del desempeño: Establece los criterios para evaluar el desempeño de los empleados.
4. Política de compensación y beneficios: Establece los términos de la compensación y los beneficios para los empleados.

Políticas de Medio Ambiente y Sostenibilidad

1. Política de medio ambiente: Establece los procedimientos para reducir el impacto ambiental de la organización.
2. Política de sostenibilidad: Establece los procedimientos para promover la sostenibilidad en la organización.
3. Política de reducción de residuos: Establece los procedimientos para reducir la generación de residuos en la organización.

Política de seguridad y salud en el trabajo: es un documento que establece los principios y objetivos de una organización para garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable, y para cumplir con las regulaciones y normas vigentes en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Política de prevención de accidentes: La política de prevención de accidentes es una declaración formal que establece los principios y objetivos de una organización para prevenir accidentes y enfermedades laborales, y para proteger la seguridad y la salud de sus empleados, contratistas y visitantes en el lugar de trabajo.

Política de manejo de sustancias químicas peligrosas: La política de manejo de sustancias químicas peligrosas es una declaración formal que establece los principios y procedimientos para el manejo seguro de sustancias químicas peligrosas en el lugar de trabajo, con el fin de proteger la salud y la seguridad de los empleados, contratistas y visitantes.

Política de capacitación y entrenamiento en seguridad y salud en el trabajo: La política de capacitación y entrenamiento en seguridad y salud en el trabajo es una declaración formal que establece los principios y objetivos para proporcionar capacitación y entrenamiento a los empleados, contratistas y visitantes, con el fin de prevenir accidentes y enfermedades laborales, y promover un ambiente de trabajo seguro y saludable.

POLITICA 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.

Ver Anexo A. POLITICA DE SST

OBJETIVOS Y METAS DEL SG-SSG

Objetivos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST. Los objetivos deben expresarse de conformidad con la política de seguridad y salud en el trabajo establecida en la empresa y el resultado de la evaluación inicial y auditorías que se realicen. Estos objetivos deben tener en cuenta entre otros aspectos, los siguientes:

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

METAS DEL SG –SST

Las metas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) son objetivos específicos y medibles que se establecen para lograr la mejora continua de la seguridad y salud en el trabajo.

Las metas del SG-SST pueden ser de diferentes tipos, como:

1. Metas de prevención: Se enfocan en prevenir los accidentes y enfermedades laborales.
2. Metas de protección: Se enfocan en proteger la salud y seguridad de los trabajadores.
3. Metas de mejora continua: Se enfocan en mejorar continuamente la seguridad y salud en el trabajo.

Ejemplos de metas del SG-SST:

- Reducir la tasa de accidentes laborales en un 20% en el próximo año.
- Implementar un programa de capacitación en seguridad y salud en el trabajo para todos los empleados.
- Reducir el nivel de ruido en las áreas de trabajo en un 30% en los próximos 6 meses.

RECURSOS DEL SG-SST

Los recursos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) se refieren a los medios y herramientas necesarios para implementar y mantener el sistema. Uno de los recursos clave son las políticas empresariales, que se definen como las directrices y principios que guían la toma de decisiones y las acciones de la organización. Los recursos para alcanzar los objetivos y metas del SG-SST son los siguientes:

RECURSOS HUMANOS

Los recursos humanos para el SG-SST de una empresa son los siguientes:

Obligaciones de los empleadores. El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente. Dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa, el empleador tendrá entre otras, las siguientes obligaciones:

1. Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de documento escrito, el empleador debe suscribir la política de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, la cual deberá proporcionar un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de seguridad y salud en el trabajo.
2. Asignación y Comunicación de Responsabilidades: Debe asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección.

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

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

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

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

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

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.

RESPONSABLE DEL SG-SST

El empleador o la alta dirección es responsable de diseñar e implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la empresa. Incluye la política, organización, planificación, evaluación y las acciones de mejora es

por ello, que el objetivo de la implementación del SG-SST es anticipar; reconocer evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad u salud de los colaboradores de una empresa sin importar su tamaño y todo este proceso se diseñó basado en el ciclo PHVA (planear, hacer, verificar, y actuar).

El ciclo PHVA hace parte del SG-SST ya que se considera de manera eficaz para la mejora continua, y también como una herramienta de gestión adoptada por las normas ISO para así poder reducir costos, optimizar la productividad.

PLANEAR: esta etapa incluye la evaluación del sistema actual, la evaluación de la matriz de riesgo, la definición de objetivos y plan de trabajo anual.

HACER: en la segunda fase debe ir el plan de trabajo que permita el desarrollo de la gestión de peligros, las evaluaciones medicas ocupacionales y respuesta ante emergencias.

VERIFICAR: en esta etapa aplica los mecanismos que permitan verificar el cumplimiento de la implementación del SG-SST. Esta etapa implica todos los procesos de auditoria, revisión por parte de los directivos de una empresa y la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y las enfermedades laborales.

ACTUAR: aquí es donde se debe establecer los procesos de mejora continua a toda la organización. Implementar las acciones preventivas, correctivas, o de mejora con base con los resultados de la verificación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

COPASST-VIGIA

El COPASST (Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo) y el vigía en seguridad y salud en el trabajo son organismos que velan por la salud de los trabajadores. El COPASST está reglamentado por la Resolución 2013 de 1986 y el Decreto 1072 de 2015.

MARCO LEGAL

La resolución 2013 de 1986 fue emitida por los ministerios de trabajo y salud.

Decreto 1072 de 2015

FUNCIONES DEL COPASST SEGÚN LA RESOLUCION 2013/1986:

- . Promover y vigilar las normas de seguridad y salud en el trabajo.
- . Proponer y participar en actividades de capacitación en salud ocupacional.
- . Colaborar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- . Visitar periódicamente los lugares de trabajo.
- . Estudiar y considerar las sugerencias de los trabajadores.
- . Servir como organismo de coordinación entre empleador y los trabajadores.

FUNCIONES DEL COPASST SEGÚN EL DECRETO 1072/2015:

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

Recibir por parte del empleador información sobre el desarrollo de todas las etapas del Sistema de Gestión de Seguridad de la Salud en el Trabajo (SG-SST).

Rendir cuentas internamente en relación con su desempeño.

Dar recomendaciones para el mejoramiento del SG-SST.

Participar en las capacitaciones que realice la Administradora de Riesgos Laborales.

Revisión del programa de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Recibir los resultados de las evaluaciones de los ambientes de trabajo y emitir recomendaciones.

Apoyar la adopción de las medidas de prevención y control derivadas de la gestión del cambio.

Participar en la planificación de las auditorías.

Tener conocimiento de los resultados de la revisión de la alta dirección.

Formar parte del equipo investigador de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

(COCOLAB) es un grupo de personas que se encarga de prevenir y atender el acoso laboral en las empresas y entidades públicas. Funciones del COCOLAB

1 Recibir y tramitar quejas y pruebas de acoso laboral.

- 2 Examinar los casos de manera confidencial.
- 3 Escuchar a las partes involucradas.
- 4 Crear un espacio de diálogo para construir compromisos mutuos.
- 5 Formular un plan de mejora concertado entre las partes.
- 6 Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos.

Marco legal

Ley 1010 del 2006 establece que el comité de convivencia laboral estará conformado por quienes se encuentren vinculados bajo una relación de carácter laboral. Dichos miembros no deberán tener subordinación directa entre ellos, esto como recomendación de los organismos de control

BRIGADA DE EMERGENCIAS

Una brigada de emergencia es un grupo de personas capacitadas para actuar ante situaciones de emergencia. Su objetivo es salvaguardar vidas y bienes.

MARCO LEGAL

El Decreto 1072 de 2015 establece que las empresas deben implementar y mantener disposiciones para prevenir, preparar y responder ante emergencias.

La legislación colombiana en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo establece que las entidades deben implementar un plan de emergencia y organizar brigadas de emergencia.

FUNCIONES

- 1 Identificar, evaluar, prevenir y controlar condiciones de riesgo.
- 2 Actuar antes, durante y después de una emergencia.
- 3 Brindar atención de primeros auxilios.
- 4 Coordinar las acciones de repliegue.
- 5 Implementar, colocar y mantener en buen estado la señalización del inmueble.
- 6 Características de los brigadistas.
- 7 Estar físicamente apto.
- 8 Saber trabajar en equipo.
- 10 Tener capacidad para mantener la calma en situaciones de crisis.
- 11 Demostrar un alto sentido de responsabilidad y compromiso.
- 12 Tener capacidad de liderazgo.
- 13 Mantener buenas relaciones interpersonales.
- 14 Ser discreto.
- 15 Estar capacitado y entrenado en el manejo de emergencias.

ARL

(ARL) son entidades que asesoran y brindan asistencia técnica a las empresas para prevenir riesgos laborales.

Las responsabilidades de las ARL según el Decreto 1072 de 2015 son:

Capacitar al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) o al Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Asesorar y prestar asistencia técnica a las empresas y trabajadores afiliados.

Realizar la vigilancia delegada del cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Desarrollar campañas para identificar y controlar los peligros.

Monitorear las condiciones de trabajo y salud.

Desarrollar Sistemas de vigilancia epidemiológica.

Asesorar a las empresas afiliadas para prevenir la violencia contra la mujer en el ámbito laboral.

ASESOR EXTERNO

Un asesor externo en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es un profesional calificado y experimentado que proporciona asesoramiento y apoyo a una organización para mejorar su sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

El asesor externo puede ser un consultor, un ingeniero de seguridad, un médico ocupacional o un especialista en prevención de riesgos laborales, entre otros.

Ejemplo:

Una empresa de construcción contrata a un asesor externo en SST para evaluar sus procesos y procedimientos de seguridad y salud en el trabajo en una obra en

construcción. El asesor externo realiza una auditoría e identifica algunas deficiencias en la gestión de la seguridad, como la falta de señalización de áreas peligrosas y la insuficiente capacitación de los trabajadores en el uso de equipos de protección personal.

El asesor externo proporciona recomendaciones y propuestas de mejora para abordar estas deficiencias y reducir los riesgos laborales en la obra. La empresa puede entonces implementar estas recomendaciones y mejorar su sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

RESPONSABILIDADES DE LOS TRABAJADORES

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

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

6. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sis.

RECURSO TECNICO O TECNOLOGICO

Un recurso técnico o tecnológico en el contexto de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) se refiere a las herramientas, equipos, sistemas y tecnologías utilizados para prevenir, controlar y mitigar los riesgos laborales.

Ejemplos de recursos técnicos o tecnológicos en SST

1. Equipos de protección personal (EPP): cascos, guantes, gafas, mascarillas, etc.
2. Sistemas de ventilación y climatización para controlar la calidad del aire en el lugar de trabajo.
3. Equipos de detección de gases y sustancias químicas peligrosas.
4. Sistemas de alerta y alarma para emergencias, como incendios o fugas de gas.
5. Software y aplicaciones para la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, como registro de incidentes, seguimiento de capacitaciones, etc.
6. Equipos de iluminación y señalización para áreas peligrosas o de tráfico intenso.
7. Sistemas de protección contra caídas, como barandillas, redes, etc.
8. Equipos de protección contra ruidos y vibraciones.

Estos recursos técnicos o tecnológicos pueden ayudar a prevenir accidentes y enfermedades laborales, y a mejorar la seguridad y salud en el trabajo.

RECURSO FINANCIERO

El recurso financiero para el funcionamiento de cualquiera empresa se refiere al dinero o fondos que tienen disponibles para gastar en sus actividades ya sea, proyectos y operaciones, como el presupuesto que tengo para mí hogar, pero en gran escala.

Entonces incluyen todo tipo de financiamiento, como inversiones, créditos, donaciones. Es decir, si una empresa necesita dinero para expandirse puede buscar inversores que proporcione fondos necesarios o si necesita comprar equipos nuevos puede solicitar un crédito bancario en este caso los recursos financieros son esenciales para que las empresas y organizaciones puedan funcionar y alcanzar sus objetivos; sin ellos, simplemente no podrían operar.

Ver Anexo C. PRESUPUESTO DEL SGSST

PLAN DE CAPACITACION

Establece que los empleadores o contratantes tienen la responsabilidad de garantizar que sus trabajadores tengan los conocimientos y habilidades necesarios para realizar su trabajo de manera segura y saludable. Para lograr esto, deben definir los requisitos de capacitación en seguridad y salud en el trabajo (SST) que sean específicos para cada puesto y tarea.

Esto implica que los empleadores deben identificar los peligros y riesgos asociados con cada tarea y desarrollar un programa de capacitación que aborde estos

riesgos. El programa debe ser diseñado para proporcionar a los trabajadores los conocimientos y habilidades necesarios para identificar y controlar los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

Además, establece que el programa de capacitación debe ser extensivo a todos los niveles de la organización, incluyendo a trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión. Esto garantiza que todos los trabajadores que realizan tareas en el lugar de trabajo tengan acceso a la capacitación necesaria para realizar su trabajo de manera segura y saludable.

Ver Anexo E. PLAN DE CAPACITACION DEL SGSST

El programa de capacitación en seguridad y salud en el trabajo (SST) es un componente fundamental para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en cualquier empresa. Para asegurar su efectividad, es necesario revisar y actualizar este programa de manera regular.

La revisión anual del programa de capacitación en SST es obligatoria y debe realizarse con la participación activa del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como de la alta dirección de la empresa. Este proceso de revisión permite identificar áreas de mejora y actualizar el programa para que se ajuste a las necesidades cambiantes de la empresa y de sus trabajadores.

Además de la revisión anual, es fundamental proporcionar a los trabajadores una inducción completa y efectiva antes de que inicien sus labores. Esta inducción debe cubrir aspectos generales y específicos de las actividades a realizar, incluyendo la

identificación y control de peligros y riesgos, así como la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

La inducción es especialmente importante para los trabajadores que ingresan por primera vez a la empresa, independientemente de su forma de contratación o vinculación. De esta manera, se garantiza que todos los trabajadores tengan los conocimientos y habilidades necesarios para realizar su trabajo de manera segura y saludable.

DEFINICION DE INDUCCION SST

La inducción en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es un proceso integral y sistemático que se lleva a cabo para proporcionar a los trabajadores nuevos, contratistas, visitantes o cualquier otra persona que ingrese al lugar de trabajo, la información y capacitación necesarias para realizar sus tareas de manera segura y saludable.

La inducción en SST tiene como objetivo principal prevenir accidentes y enfermedades laborales, reducir los riesgos y peligros en el lugar de trabajo, y promover una cultura de seguridad y salud en la organización.

DEFINICION DE REINDUCCION SST

La reinducción en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es un proceso de capacitación y actualización que se lleva a cabo para recordar y reforzar los conocimientos y habilidades en materia de seguridad y salud en el trabajo, que ya han sido adquiridos por los trabajadores en una inducción previa.

La reinducción en SST se lleva a cabo de manera periódica, generalmente cada 6 o 12 meses, dependiendo de la naturaleza del trabajo y los riesgos asociados.

También se puede llevar a cabo cuando:

- Se producen cambios en los procesos o procedimientos de trabajo.
- Se introducen nuevas tecnologías o equipos.
- Se detectan deficiencias en la aplicación de los procedimientos de seguridad y salud en el trabajo.
- Se produce un accidente o incidente en el lugar de trabajo.

La reinducción en SST debe ser impartida por personal calificado y experimentado, y debe incluir actividades prácticas y teóricas para reforzar los conocimientos y habilidades en materia de seguridad y salud en el trabajo.

DEFINICION DE CAPACITACION

La capacitación es un proceso sistemático y estructurado que busca desarrollar y mejorar las habilidades, conocimientos y actitudes de los trabajadores, para que puedan realizar sus tareas de manera efectiva y eficiente.

También tiene como objetivo principal mejorar el desempeño laboral de los trabajadores, aumentar su productividad y contribuir al logro de los objetivos organizacionales. Y es clasificada en diferentes tipos, según su duración, objetivos y contenido.

DEFINICION DE ENTRENAMIENTO

El entrenamiento en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es un proceso sistemático y estructurado que busca desarrollar y mejorar las habilidades y competencias de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El objetivo principal del entrenamiento en SST es proporcionar a los trabajadores los conocimientos y habilidades necesarios para identificar y controlar los peligros y riesgos en el lugar de trabajo, y para prevenir accidentes y enfermedades laborales.

El entrenamiento en SST debe ser impartido por personal calificado y experimentado, y debe incluir actividades prácticas y teóricas para reforzar los conocimientos y habilidades de los trabajadores.

DEFINICION DE EVALUACION DE CAPACITACION

La evaluación de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es un proceso sistemático y estructurado que busca determinar la efectividad y eficiencia de la capacitación en SST proporcionada a los trabajadores.

El objetivo principal de la evaluación de capacitación en SST es determinar si la capacitación ha logrado sus objetivos, es decir, si los trabajadores han adquirido conocimientos y habilidades necesarios para identificar y controlar los peligros y riesgos en el lugar de trabajo, y para prevenir accidentes y enfermedades laborales.

Ver Anexo D. PLAN DE CAPACITACION

PLAN DE TRABAJO ANUAL

El plan de trabajo anual debe elaborarse teniendo en cuenta la realidad de la organización. Debe tener en cuenta el presupuesto disponible para el SG-SST durante el año, proponer actividades cuya realización exceda el presupuesto asignado por la alta dirección generará que las actividades sean canceladas y que al finalizar el año no se pueda cumplir con los objetivos propuestos.

Las fechas asignadas a las actividades deben tener en cuenta el ciclo del negocio al cual se dedica la empresa, por ejemplo, si la empresa es una exportadora de flores a Estados Unidos, no estaría bien que se incluyeran un gran número de actividades en enero y febrero que es cuando la empresa está en su periodo de mayor actividad comercial.

El plan de trabajo anual debe tener en cuenta la disponibilidad del personal en la empresa, por ejemplo, si se programa una capacitación un 31 de diciembre, lo más probable es que la asistencia a la capacitación sea muy baja porque gran parte del personal se encontrará de vacaciones.

Metas

Capacitar al 100% del personal en seguridad y salud en el trabajo.

Reducir el número de accidente laboral en un 20% en comparación con el año anterior.

Responsabilidades

Trabajadores: participar en las capacitaciones y actividades programadas.

Recursos

Personal capacitado en seguridad y salud en el trabajo.

Equipo de protección personal.

Recursos financieros para la implementación de medidas de seguridad.

Cronograma de actividades Primer

Trimestre:

- Enero: Evaluación de riesgos y identificación de áreas de mejora.
- Febrero: Capacitación en seguridad y salud en el trabajo para el personal administrativo.
- Marzo: Implementación de medidas de seguridad en el lugar de trabajo.

Segundo Trimestre:

- Abril: Capacitación en seguridad y salud en el trabajo para el personal operativo.
- Mayo: Inspección y mantenimiento de equipos de protección personal.
- Junio: Revisión y actualización del plan de emergencia.

Tercer Trimestre:

- Julio: Capacitación en primeros auxilios y respuesta a emergencias. - Agosto: Implementación de un sistema de gestión de riesgos.
- Septiembre: Evaluación y seguimiento de las medidas de seguridad implementadas.

Cuarto Trimestre:

- Octubre: Capacitación en seguridad y salud en el trabajo para nuevos empleados.
- Noviembre: Revisión y actualización del plan de trabajo anual.
- Diciembre: Evaluación de los resultados del plan de trabajo anual y planificación para el próximo año.

Ver Anexo E. PLAN DE TRABAJO ANUAL DEL SG-SST.

MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES

La Matriz de Legalidad es un documento que se utiliza para identificar y evaluar los requisitos legales y reglamentarios aplicables a una organización o empresa, en relación con la seguridad y salud en el trabajo.

En el contexto del artículo 2.2.4.6.2.24, la Matriz de Legalidad se refiere específicamente a la identificación y evaluación de los requisitos legales y reglamentarios aplicables a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en una empresa u organización.

La Matriz de Legalidad debe incluir, como mínimo, la siguiente información:

1. Identificación de la normativa aplicable: Identificación de las leyes, reglamentos y normas aplicables a la seguridad y salud en el trabajo en la empresa u organización.
2. Análisis de los requisitos legales: Análisis de los requisitos legales y reglamentarios aplicables a la seguridad y salud en el trabajo en la empresa u organización.
3. Evaluación del cumplimiento: Evaluación del cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios aplicables a la seguridad y salud en el trabajo en la empresa u organización.
4. Identificación de las brechas: Identificación de las brechas entre los requisitos legales y reglamentarios aplicables y la realidad actual de la empresa u organización.
5. Plan de acción: Plan de acción para cerrar las brechas identificadas y asegurar el cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios aplicables.

Ver Anexo F. MATRIZ LEGAL DEL SG-SST.

GESTIÓN DEL CAMBIO

El empleador o contratante debe implementar y mantener un procedimiento para evaluar el impacto sobre la seguridad y salud en el trabajo que puedan generar los cambios internos (introducción de nuevos procesos, cambio en los métodos de trabajo,

cambios en instalaciones, entre otros) o los cambios externos (cambios en la legislación, evolución del conocimiento en seguridad y salud en el trabajo, entre otros).

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

Ejemplos de cambios internos

- Introducción de nuevos procesos o tecnologías
- Cambio en los métodos de trabajo
- Cambios en instalaciones o infraestructura
- Reorganización del personal o cambios en la estructura organizacional

Ejemplos de cambios externos

- Cambios en la legislación o normatividad laboral
- Evolución del conocimiento en seguridad y salud en el trabajo
- Cambios en el entorno laboral, como cambios climáticos o naturales

Es importante destacar que la gestión del cambio debe ser realizada con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, y debe incluir la identificación de peligros y la evaluación de riesgos que puedan derivarse de estos cambios.

PERFILES DEL CARGO

Un perfil de cargo es una descripción detallada de las responsabilidades, funciones, habilidades, conocimientos y competencias requeridas para desempeñar un cargo específico dentro de una organización. Esto incluye la descripción general del cargo, el perfil del candidato ideal, las competencias personales y profesionales, los indicadores de desempeño y la retribución.

- Descripción general: Define el cargo de manera breve pero precisa, incluyendo el objetivo del puesto, el departamento al que pertenece, y las responsabilidades principales.
- Perfil del candidato: Describe las habilidades, conocimientos y experiencias requeridas para el cargo.
- Competencias personales y profesionales: Define las habilidades blandas y duras necesarias para desempeñar el cargo de manera efectiva.
- Indicadores de desempeño: Establece los criterios para evaluar el desempeño del empleado en el cargo.
- Retribución: Incluye información sobre la compensación y beneficios asociados con el cargo.

MANUAL DE FUNCIONES, RESPONSABILIDADES Y COMPETENCIAS

Función

Una función se refiere a una tarea o actividad específica que se debe realizar dentro de una organización o empresa. Es una descripción general de las tareas y actividades que se esperan de un empleado en un cargo determinado.

Responsabilidad

Una responsabilidad es la obligación de realizar una tarea o actividad específica, y de rendir cuentas por los resultados obtenidos. Es la obligación moral y ética de un empleado d Competencia Laboral.

Competencia Laboral

Una competencia laboral es la capacidad de un empleado para realizar una tarea o actividad específica de manera efectiva y eficiente. Incluye las habilidades, conocimientos y actitudes necesarias para desempeñar un cargo determinado.

Tipos de Competencias Laborales

1. Competencias Técnicas: Habilidades y conocimientos específicos relacionados con el cargo.
2. Competencias Blandas: Habilidades personales y sociales, como la comunicación, el trabajo en equipo y la resolución de conflictos.
3. Competencias Emocionales: La capacidad de reconocer y gestionar las emociones propias y ajenas.

IMPORTANCIA DE UN MANUAL DE FUNCIONES DENTRO DE LA

COMPAÑÍA

Un manual de funciones es un documento fundamental dentro de cualquier organización, ya que establece claramente las responsabilidades, tareas y objetivos de cada cargo o posición dentro de la empresa.

CLARIDAD EN LAS RESPONSABILIDADES

Evitar confusiones: al describir claramente las tareas y responsabilidades de cada cargo, se evitan confusiones y superposiciones de funciones.

Fomenta la colaboración: Al conocer las responsabilidades de cada miembro del equipo, se fomenta la colaboración y trabajo en equipo.

MEJORAR LA COMUNICACIÓN

1. ESTABLECE CANALES DE COMUNICACIÓN: El manual de funciones puede incluir información sobre los canales de comunicación adecuados para cada cargo o departamento.

2. FOMENTA LA RETROALIMENTACION: Al establecer claramente las responsabilidades y objetivos, se fomenta la retroalimentación y la evaluación del desempeño.

CONTROL DE DOCUMENTOS Y REGISTROS

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

a todos los documentos y registros exceptuando el acceso a las historias clínicas ocupacionales de los trabajadores cuando no tenga perfil de médico especialista en seguridad y salud en el trabajo. La conservación puede hacerse de forma electrónica de conformidad con lo establecido en el presente capítulo siempre y cuando se garantice la preservación de la información. Los siguientes documentos y registros, deben ser conservados por un periodo mínimo de veinte (20) años, contados a partir del momento en que cese la relación laboral del trabajador con la empresa:

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

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

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

ETAPA HACER DEL SG-SST



La etapa "Hacer" del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) se refiere a la implementación de las acciones y medidas planificadas para controlar los riesgos y peligros identificados en el lugar de trabajo.

ACTIVIDADES CLAVES

1. Implementar las medidas de control de riesgos y peligros.
2. Capacitar a los trabajadores sobre los procedimientos y medidas de seguridad.
3. Realizar inspecciones y supervisiones para asegurarse de que se cumplan las normas y procedimientos.
4. Identificar y corregir las desviaciones y no conformidades.

IDENTIFICACION DE PELIGROS Y VALORACION DE RIESGOS

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

Ver Anexo G. Identificación de peligros.

PLAN DE GESTION AMBIENTAL

El Plan de Gestión Ambiental (PGA) es un documento que establece las acciones y medidas necesarias para minimizar y mitigar los impactos ambientales negativos generados por una organización, proyecto o actividad. El PGA es una herramienta fundamental para la gestión ambiental y el desarrollo sostenible.

El Plan de Gestión Integral de Residuos (PGIR) es un documento detallado y estructurado que establece las acciones y medidas necesarias para gestionar los residuos generados por una organización, proyecto o actividad de manera integral y sostenible.

Objetivos del PGIR

1. Minimizar la generación de residuos: Minimizar la generación de residuos y reducir la cantidad de residuos que se envían a los vertederos.
2. Reutilizar y reciclar: Reutilizar y reciclar los residuos siempre que sea posible.
3. Disponer de los residuos de manera segura: Disponer de los residuos de manera segura y ambientalmente responsable.
4. Cumplir con la normativa ambiental: Cumplir con la normativa ambiental y reducir el riesgo de sanciones y multas.
5. Reducir el impacto ambiental: Reducir el impacto ambiental de la generación y disposición de residuos.
6. Mejorar la eficiencia en el uso de recursos: Mejorar la eficiencia en el uso de recursos y reducir la dependencia de los recursos naturales.

Componentes del PGIR

1. Identificación de los residuos: Identificación de los residuos generados por la organización, proyecto o actividad.
2. Análisis de la situación actual: Análisis de la situación actual de la gestión de residuos.
3. Establecimiento de objetivos y metas: Establecimiento de objetivos y metas para la gestión de residuos.

4. Desarrollo de acciones y medidas: Desarrollo de acciones y medidas para minimizar la generación de residuos, reutilizar y reciclar, y disponer de los residuos de manera segura.

5. Monitoreo y evaluación: Monitoreo y evaluación del progreso hacia los objetivos y metas establecidos.

6. Capacitación y concienciación: Capacitación y concienciación de los empleados y partes interesadas sobre la importancia de la gestión integral de residuos.

Beneficios del PGIR

1. Reducción de la generación de residuos: Reducción de la generación de residuos y minimización del impacto ambiental.

2. Ahorro de costos: Ahorro de costos asociados con la gestión de residuos.

3. Cumplimiento de la normativa ambiental: Cumplimiento de la normativa ambiental y reducción del riesgo de sanciones y multas.

4. Mejora de la imagen corporativa: Mejora de la imagen corporativa y aumento de la confianza de los stakeholders.

5. Contribución al desarrollo sostenible: Contribución al desarrollo sostenible y protección del medio ambiente para las generaciones futuras.

Ver Anexo H. TABLA DE DISPOSICION DE RESIDUOS

PROCEDIMIENTOS DE SEGURIDAD E INSTRUCTIVOS DE SEGURIDAD

Un procedimiento de seguridad industrial es un documento que establece los pasos y medidas necesarias para realizar una tarea o actividad de manera segura y evitar accidentes y lesiones. Estos procedimientos son fundamentales para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores, así como para prevenir daños a la propiedad y al medio ambiente.

EJEMPLOS DE PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO SEGUROS PARA LA EMPRESA AUTOPARTES SAS DE MANTENIMIENTO Y REPARACION DE VEHICULOS

Establecer los pasos y medidas necesarias para realizar el mantenimiento y reparación de vehículos de manera segura y evitar accidentes y lesiones.

Este procedimiento aplica a todos los empleados que realicen el mantenimiento y reparación de vehículos en la empresa.

Responsabilidades

- El supervisor de taller es responsable de asegurarse de que todos los empleados hayan leído y entendido este procedimiento.
- Los empleados son responsables de seguir este procedimiento y reportar cualquier incidente o accidente.

Preparación del Área de Trabajo

1. Asegurarse de que el área de trabajo esté limpia y libre de obstáculos.

2. Verificar que el equipo y las herramientas estén en buen estado y sean adecuadas para la tarea.

3. Asegurarse de que el área de trabajo esté bien ventilada para evitar la inhalación de vapores de productos químicos.

Uso de Equipo de Protección Personal

1. Usar guantes para proteger las manos de productos químicos y materiales peligrosos.

2. Usar gafas para proteger los ojos de productos químicos y materiales peligrosos.

3. Usar mascarilla para proteger la respiración de vapores de productos químicos.

Inspección del Vehículo

1. Inspeccionar el vehículo para identificar cualquier problema o daño.

2. Verificar que el vehículo esté en buen estado y funcione correctamente.

3. Identificar cualquier riesgo o peligro asociado con la reparación.

Prueba y Verificación

1. Probar y verificar el vehículo para asegurarse de que esté en buen estado y funcione correctamente.

2. Realizar pruebas de seguridad para asegurarse de que el vehículo esté seguro para operar.

3. Verificar que todas las piezas y componentes estén en buen estado y sean adecuadas para la tarea.

Medidas de Seguridad

1. Asegurarse de que el área de trabajo esté bien ventilada para evitar la inhalación de vapores de productos químicos.

2. Utilizar equipo de protección personal para evitar la exposición a productos químicos y materiales peligrosos.

3. Seguir las instrucciones del fabricante para la realización del mantenimiento y reparación.

SUSTANCIAS QUIMICAS

Las sustancias químicas son elementos o compuestos que se encuentran en la naturaleza o se producen mediante procesos industriales, y que tienen propiedades y características específicas. Estas sustancias pueden ser peligrosas para la salud humana y el medio ambiente si no se manejan y utilizan de manera adecuada.

En la siguiente tabla se puede observar la clasificación del peligro químico según la GTC 45.

		Clasificación					
		Biológico	Físico	Químico	Psicosocial	Biomecánicos	Condiciones de seguridad
Descripción	Virus	Ruido (de impacto, intermitente, continuo)	Polvos orgánicos e inorgánicos	Gestión organizacional (estilo de mando, pago, contratación, participación, inducción y capacitación, bienestar social, evaluación del desempeño, manejo de cambios).	Postura (prolongada mantenida, forzada, antigravitacional)	Mecánico (elementos o partes de máquinas, herramientas, equipos, piezas a trabajar, materiales proyectados sólidos o fluidos)	Sismo
	Bacterias	Iluminación (luz visible por exceso o deficiencia)	Fibras	Características de la organización del trabajo (comunicación, tecnología, organización del trabajo, demandas cualitativas y cuantitativas de la labor).	Esfuerzo	Eléctrico (alta y baja tensión, estática)	Terremoto
	Hongos	Vibración (cuerpo entero, segmentaria)	Líquidos (nieblas y rocíos)	Características del grupo social de trabajo (relaciones, cohesión, calidad de interacciones, trabajo en equipo).	Movimiento repetitivo	Locativo (sistemas y medios de almacenamiento), superficies de trabajo (irregulares, deslizantes, con diferencia del nivel), condiciones de orden y aseo, (caídas de objeto)	Vendaval
	Rickettsias	Temperaturas extremas (calor y frío)	Gases y vapores	Condiciones de la tarea (carga mental, contenido de la tarea, demandas emocionales, sistemas de control, definición de roles, monotonía, etc.).	Manipulación manual de cargas	Tecnológico (explosión, fuga, derrame, incendio)	Inundación
	Parásitos	Presión atmosférica (normal y ajustada)	Humos metálicos, no metálicos	Interfase persona - tarea (conocimientos, habilidades en relación con la demanda de la tarea, iniciativa, autonomía y reconocimiento, identificación de la persona con la tarea y la organización).		Accidentes de tránsito	Derrumbe
	Picaduras	Radiaciones ionizantes (rayos x, gama, beta y alfa)	Material particulado	Jornada de trabajo (pausas, trabajo nocturno, rotación, horas extras, descansos)		Públicos (robos, atracos, asaltos, atentados, de orden público, etc.)	Precipitaciones, (lluvias, granizadas, heladas)
	Mordeduras	Radiaciones no ionizantes (láser, ultravioleta, infrarroja, radiofrecuencia, microondas)				Trabajo en alturas	
	Fluidos o excrementos					Espacios confinados	

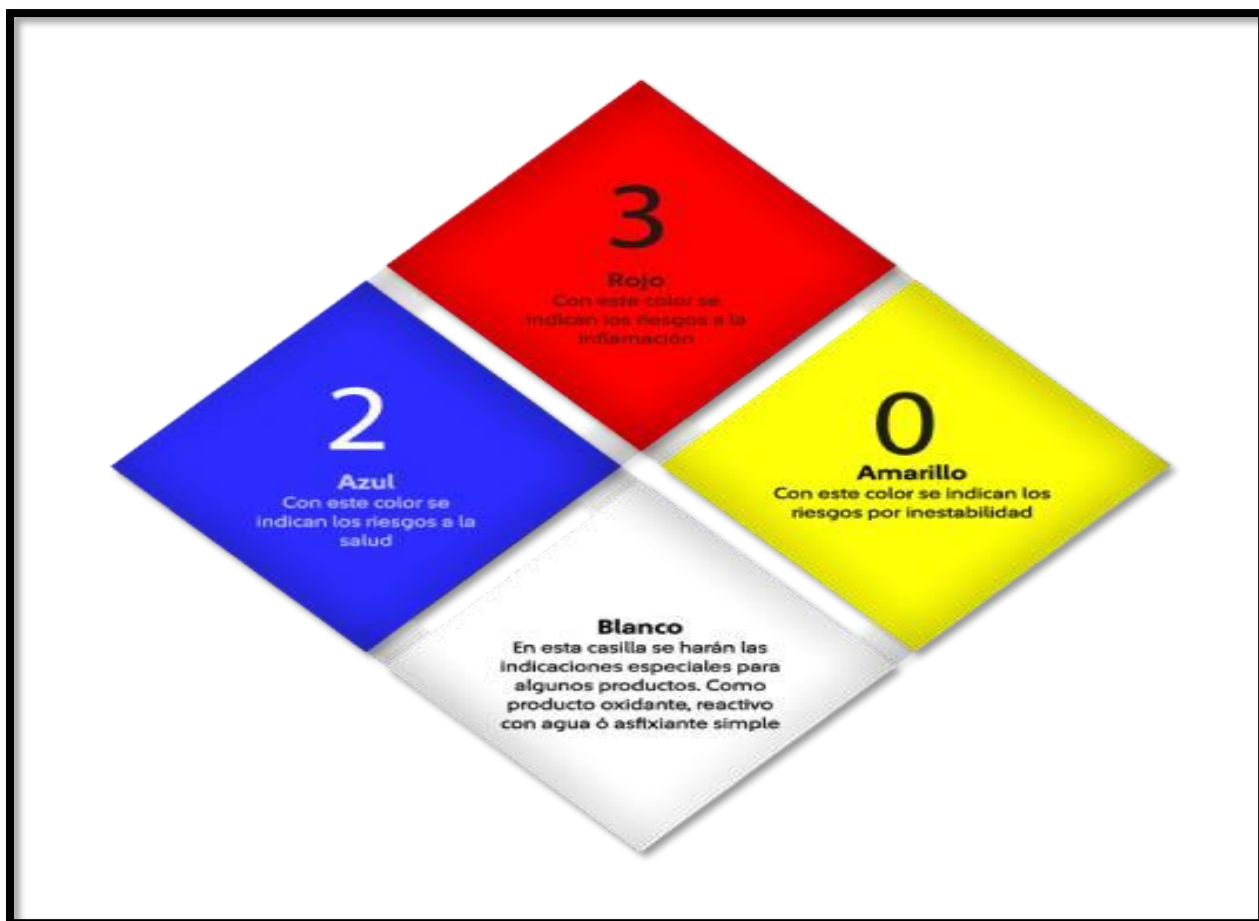
* Tener en cuenta únicamente los peligros de fenómenos naturales que afectan la seguridad y bienestar de las personas en el desarrollo de una actividad. En el plan de emergencia de cada empresa, se considerarán todos los fenómenos naturales que pudieran afectarla.

Fuente GTC 45.

SEÑALIZACIÓN DE LAS SUSTANCIAS QUÍMICAS

SEÑALIZACION NFPA

La NFPA 704 es un estándar de la Asociación Nacional de Protección contra Incendios (NFPA) que proporciona un sistema de identificación de peligros para sustancias químicas y materiales. Este estándar se utiliza para alertar a los bomberos y otros respondientes de emergencia sobre los peligros potenciales asociados con una sustancia o material.



SEÑALIZACION

SISTEMA GLOBALMENTE ARMONIZADO

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



Etiquetas para SGA

SEÑALIZACION DE LA ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS

La organización de las Naciones Unidas es la mayor organización internacional que existe en la actualidad, se define como una asociación de gobiernos global que facilita la cooperación en asuntos como el derecho internacional, la paz y seguridad internacional. El derecho económico y social. Los asuntos humanitarios y los derechos humanos se reconocen a nivel mundial por sus siglas, ONU. La propuesta que establece ONU para la señalización de sustancias químicas es la siguiente:



Ver Anexo I. Identificación de Sustancias Químicas

MATRIZ DE EPP

Los elementos de protección personal (EPP) son dispositivos o equipos diseñados para proteger a los trabajadores de los riesgos laborales, como lesiones, enfermedades o exposiciones a sustancias peligrosas. **CLASIFICACION DE LOS EPP**

Protección de la cabeza.

Protección facial.

Protección auditiva.

Protección respiratoria.

Protección corporal.

Protección de manos y brazos.

Protección de pies y piernas.

EPI

Los Elementos de Protección Individual (EPI) son dispositivos o equipos diseñados para proteger a un trabajador individual de los riesgos laborales.

Ejemplos de EPI

1. Arnés de seguridad: Utilizado para prevenir caídas desde alturas.
2. Línea de vida: Utilizada para prevenir caídas desde alturas.
3. Eslingas: Utilizadas para levantar y mover objetos pesados.
4. Mosquetones: Utilizados para conectar y desconectar eslingas y otros equipos.
5. Gafas de seguridad: Utilizadas para proteger los ojos de lesiones.
6. Guantes: Utilizados para proteger las manos de lesiones y exposiciones a sustancias peligrosas.
7. Mascarillas: Utilizadas para proteger la respiración de exposiciones a sustancias peligrosas.
8. Protectores de oídos: Utilizados para proteger la audición de ruidos excesivos.

Ver Anexo J. MATRIZ DE EPP

INSPECCIONES DE SEGURIDAD

Un proceso sistemático y objetivo de observación y evaluación de las condiciones de trabajo y los procedimientos de seguridad en un lugar de trabajo, con el

fin de identificar y controlar los riesgos y peligros asociados con las actividades de la organización.

Objetivo de una inspección.

"Identificar y evaluar los peligros y riesgos asociados con una instalación, equipo, máquina, proceso o actividad, y determinar si se cumplen los requisitos de seguridad y salud establecidos en la normativa vigente y en la política de seguridad y salud de la empresa, con el fin de:

- Prevenir accidentes y enfermedades laborales
- Reducir los riesgos y peligros en el lugar de trabajo
- Mejorar la seguridad y salud en el trabajo
- Cumplir con la normativa vigente y la política de seguridad y salud

de la empresa"

CLASIFICACIÓN

La clasificación de las inspecciones seguía la NTC 4114 es la siguiente:

3.1 INSPECCIONES PLANEADAS GENERALES

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

3.2 INSPECCIONES PLANEADAS DE ORDEN Y ASEO

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

3.3 INSPECCIONES DE ÁREAS Y PARTES CRÍTICAS

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

RESPONSABLES DE REALIZAR UNA INSPECCION DE SST

1. Supervisores o jefes de área: Son responsables de realizar inspecciones en su área de trabajo para identificar peligros y riesgos.
2. Responsables de seguridad y salud: Son profesionales designados por la empresa para coordinar y supervisar la implementación de la política de seguridad y salud en el trabajo.

3. Técnicos de seguridad y salud: Son profesionales con formación y experiencia en seguridad y salud en el trabajo, que pueden realizar inspecciones y evaluar los riesgos.

4. Comités de seguridad y salud: Son grupos de trabajo que se encargan de promover la seguridad y salud en el trabajo, y pueden realizar inspecciones y evaluar los riesgos.

5. Auditores externos: Son profesionales independientes que pueden realizar inspecciones y auditorías para evaluar la conformidad con la normativa vigente y la política de seguridad y salud de la empresa.

6. Inspectores de trabajo: Son funcionarios públicos que se encargan de realizar inspecciones en los lugares de trabajo para verificar el cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad y salud en el trabajo.

PLAN DE MOTIVACIÓN EMPRESARIAL

Un Plan de Motivación Empresarial es una estrategia diseñada para motivar y reconocer a los trabajadores por su contribución a la seguridad y salud en el trabajo

(SST). A continuación, se presenta algunos ejemplos de motivación para los trabajadores cuando cumplen una meta de SST:

Ejemplos de motivación para los trabajadores

1. Reconocimiento público: Reconocer públicamente a los trabajadores que han contribuido a la mejora de la SST en la empresa.
2. Premios o recompensas: Ofrecer premios o recompensas a los trabajadores que han alcanzado metas de SST, comportamientos seguros en el trimestre.
3. Oportunidades de capacitación: Ofrecer oportunidades de capacitación y desarrollo a los trabajadores que han demostrado un compromiso con la SST.
4. Mejoras en las condiciones de trabajo: Mejorar las condiciones de trabajo para los trabajadores que han contribuido a la mejora de la SST.
5. Participación en la toma de decisiones: Involucrar a los trabajadores en la toma de decisiones relacionadas con la SST.

ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN (PYP)

DEFINICIÓN

Son acciones y estrategias diseñadas para fomentar y mantener la salud y el bienestar de los trabajadores, así como para prevenir y reducir la ocurrencia de accidentes y enfermedades laborales.

Ejemplos actividades de Promoción y prevención

1. Programas de ejercicio físico: Organizar clases de yoga, pilates o gimnasia para los empleados durante la hora de almuerzo o después del trabajo.
2. Talleres de nutrición: Ofrecer talleres sobre alimentación saludable y proporcionar recursos para ayudar a los empleados a tomar decisiones informadas sobre su dieta.
3. Programas de gestión del estrés: Ofrecer talleres o sesiones de coaching para ayudar a los empleados a manejar el estrés y la ansiedad.
4. Campañas de salud mental: Organizar campañas para promover la salud mental y reducir el estigma asociado con la enfermedad mental.
5. Fomento de la comunicación abierta: Fomentar la comunicación abierta y transparente entre los empleados y la gerencia para promover un entorno de trabajo saludable.

Actividades de Prevención

1. Evaluaciones de riesgos: Realizar evaluaciones de riesgos para identificar peligros potenciales en el lugar de trabajo.
2. Capacitación en seguridad: Proporcionar capacitación en seguridad para los empleados sobre procedimientos de emergencia, uso de equipo de protección personal (EPP) y otros temas relacionados con la seguridad.
3. Inspecciones de seguridad: Realizar inspecciones de seguridad regulares para identificar peligros potenciales y tomar medidas correctivas.

4. Programas de mantenimiento preventivo: Implementar programas de mantenimiento preventivo para equipos y maquinaria para reducir el riesgo de accidentes.

5. Simulacros de emergencia: Realizar simulacros de emergencia para preparar a los empleados para responder en caso de una emergencia real.

Entidades que nos pueden apoyar con actividades de PYP

1. Ministerio de Trabajo: En muchos países, el Ministerio de Trabajo es responsable de la regulación y supervisión de la seguridad y salud en el trabajo.

PROGRAMAS DE SST

Un programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es un conjunto de actividades y acciones planificadas y sistemáticas diseñadas para prevenir y controlar los riesgos laborales, proteger la salud y la seguridad de los trabajadores, y promover un ambiente de trabajo seguro y saludable.

Contenido de un programa de SST

1. Objetivos: Establecer objetivos claros y específicos para el programa de SST, como reducir el número de accidentes o mejorar la conciencia sobre la seguridad y la salud en el trabajo.

2. Metas: Establecer metas medibles y alcanzables para el programa de SST, como reducir el número de accidentes en un 20% en un año.

3. Recursos: Identificar los recursos necesarios para implementar el programa de SST, como personal, equipo, presupuesto, etc.

4. Cronograma: Establecer un cronograma detallado de actividades para implementar el programa de SST, incluyendo fechas límite y responsabilidades.
5. Responsabilidades: Asignar responsabilidades claras a los diferentes miembros del equipo para implementar el programa de SST.
6. Monitoreo y evaluación: Establecer un sistema de monitoreo y evaluación para medir el progreso y la efectividad del programa de SST.

Programas de SST

1. Programa de identificación y evaluación de riesgos: Identificar y evaluar los riesgos laborales para determinar las medidas de control necesarias.
2. Programa de capacitación en SST: Proporcionar capacitación y conciencia sobre la seguridad y la salud en el trabajo para los empleados.
3. Programa de inspecciones y auditorías: Realizar inspecciones y auditorías regulares para identificar y corregir deficiencias en la seguridad y la salud en el trabajo.
4. Programa de gestión de incidentes y accidentes: Establecer procedimientos para investigar y reportar incidentes y accidentes, y para implementar medidas correctivas.
5. Programa de emergencias y respuesta a incidentes: Establecer procedimientos para responder a emergencias y incidentes, incluyendo planes de evacuación y primeros auxilios.

MEDICINA PREVENTIVA

La medicina preventiva es una rama de la medicina que se enfoca en prevenir la ocurrencia de enfermedades y lesiones, en lugar de tratarlas después de que han ocurrido.

Actividades de prevención primaria

1. Exámenes médicos preventivos: Realizar exámenes médicos regulares para detectar enfermedades en sus primeras etapas.
2. Vacunaciones: Administrar vacunas para prevenir enfermedades infecciosas.
3. Educación sobre estilos de vida saludables: Proporcionar información y recursos para fomentar estilos de vida saludables, como una dieta equilibrada, ejercicio regular y no fumar.
4. Detección de factores de riesgo: Identificar factores de riesgo para enfermedades crónicas, como la hipertensión, la diabetes y la obesidad.

Actividades de prevención secundaria

1. Detección temprana de enfermedades: Realizar pruebas de detección para enfermedades como el cáncer de mama, el cáncer de colon y la diabetes.
2. Monitoreo de enfermedades crónicas: Monitorear y controlar enfermedades crónicas, como la hipertensión y la diabetes.
3. Educación sobre la gestión de enfermedades: Proporcionar información y recursos para ayudar a los pacientes a gestionar sus enfermedades crónicas.

Actividades de prevención terciaria

1. **Rehabilitación:** Proporcionar servicios de rehabilitación para ayudar a los pacientes a recuperarse de enfermedades o lesiones.
2. **Gestión del dolor:** Proporcionar servicios de gestión del dolor para ayudar a los pacientes a controlar el dolor crónico.
3. **Apoyo emocional:** Proporcionar apoyo emocional y psicológico para ayudar a los pacientes a copear con enfermedades crónicas o discapacidades.

MEDICINA DEL TRABAJO

La Medicina del Trabajo es una disciplina que busca proteger y promover la salud de los trabajadores, mediante la identificación y control de los riesgos laborales, y la prestación de atención médica y de rehabilitación a los trabajadores afectados por enfermedades o lesiones relacionadas con el trabajo.

Ejemplos de actividades

1. **Exámenes médicos ocupacionales:** Realizar exámenes médicos a los trabajadores para evaluar su salud y detectar posibles problemas relacionados con el trabajo.
2. **Vigilancia de la salud:** Realizar seguimiento y monitoreo de la salud de los trabajadores para detectar posibles problemas y tomar medidas preventivas.

3. Investigación de enfermedades y lesiones laborales: Investigar las causas de las enfermedades y lesiones laborales para identificar los riesgos y tomar medidas para prevenirlos.
4. Desarrollo de programas de prevención: Desarrollar programas de prevención para reducir los riesgos laborales y promover la salud y la seguridad en el trabajo.
5. Capacitación y educación: Proporcionar capacitación y educación a los trabajadores sobre la prevención de enfermedades y lesiones laborales, y la promoción de la salud y la seguridad en el trabajo.
6. Rehabilitación y readaptación: Proporcionar rehabilitación y readaptación a los trabajadores que han sufrido enfermedades o lesiones laborales para ayudarlos a recuperar su salud y reincorporarse al trabajo.
7. Asesoramiento y consultoría: Proporcionar asesoramiento y consultoría a las empresas y organizaciones sobre la prevención de enfermedades y lesiones laborales, y la promoción de la salud y la seguridad en el trabajo.

HIGIENE LABORAL

La Higiene Laboral es la ciencia y el arte de reconocer, evaluar y controlar aquellos factores ambientales o tensiones originadas en o fuera del lugar de trabajo que pueden causar enfermedades, incomodidad e ineficiencia entre los trabajadores o ciudadanos.

Ejemplos de actividades de Higiene Laboral

1. Medición de niveles de presión sonora: Medir los niveles de ruido en el lugar de trabajo para determinar si existen riesgos para la audición de los trabajadores.
2. Medición de niveles de iluminación: Medir los niveles de iluminación en el lugar de trabajo para determinar si son adecuados para las tareas que se realizan.
3. Medición de niveles de vibraciones: Medir los niveles de vibraciones en el lugar de trabajo para determinar si existen riesgos para la salud de los trabajadores.
4. Análisis de la calidad del aire: Analizar la calidad del aire en el lugar de trabajo para determinar si existen contaminantes que puedan afectar la salud de los trabajadores.
5. Evaluación de la exposición a sustancias químicas: Evaluar la exposición a sustancias químicas en el lugar de trabajo para determinar si existen riesgos para la salud de los trabajadores.
6. Capacitación y educación: Capacitar y educar a los trabajadores sobre los riesgos y peligros en el lugar de trabajo y sobre cómo prevenirlos.

SEGURIDAD INDUSTRIAL

La seguridad industrial es un conjunto de medidas y prácticas diseñadas para prevenir y controlar los riesgos y peligros en el lugar de trabajo, con el objetivo de proteger la salud y la seguridad de los trabajadores, así como también proteger los equipos, maquinaria e instalaciones.

Actividades de prevención

1. Inspecciones de seguridad: Realizar inspecciones regulares de los equipos, maquinaria e instalaciones para identificar posibles riesgos y peligros.
2. Capacitación en seguridad: Proporcionar capacitación y conciencia a los trabajadores sobre los riesgos y peligros en el lugar de trabajo, así como también sobre las medidas de control y los procedimientos de emergencia.
3. Implementación de procedimientos de trabajo seguros: Establecer y implementar procedimientos de trabajo seguros para minimizar los riesgos y peligros en el lugar de trabajo.

Actividades de control

1. Monitoreo de los riesgos y peligros: Monitorear y controlar los riesgos y peligros en el lugar de trabajo para minimizar la probabilidad de accidentes y lesiones.
2. Implementación de sistemas de seguridad: Implementar sistemas de seguridad, como alarmas y sistemas de detección de incendios, para minimizar los riesgos y peligros en el lugar de trabajo.

3. Mantenimiento preventivo: Realizar mantenimiento preventivo de los equipos y maquinaria para minimizar la probabilidad de fallas y accidentes.

Actividades de emergencia

1. Desarrollo de planes de emergencia: Desarrollar planes de emergencia para responder a incidentes y accidentes, como incendios, explosiones y liberaciones de sustancias químicas.

2. Capacitación en procedimientos de emergencia: Proporcionar capacitación a los trabajadores sobre los procedimientos de emergencia y la respuesta a incidentes y accidentes.

3. Realización de simulacros de emergencia: Realizar simulacros de emergencia para evaluar la preparación y la respuesta de los trabajadores en caso de un incidente o accidente.

PROGRAMAS DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA

Un Programa de Vigilancia Epidemiológica es un conjunto de actividades sistemáticas y continuas diseñadas para monitorear, detectar, investigar, analizar y controlar la ocurrencia de enfermedades, lesiones y otros eventos de salud pública en una población específica.

Objetivos

1. Proteger la salud pública: Proteger la salud pública identificando y controlando la propagación de enfermedades y lesiones.

2. Reducir la morbilidad y la mortalidad: Reducir la morbilidad y la mortalidad asociadas con enfermedades y lesiones.

3. Mejorar la calidad de vida: Mejorar la calidad de vida de la población reduciendo el impacto de enfermedades y lesiones.

EJEMPLO

Vigilancia Epidemiológica de Enfermedades Respiratorias

El objetivo de este pues es monitorear y controlar la ocurrencia de enfermedades respiratorias en la población, con el fin de reducir la morbilidad y la mortalidad asociadas con estas enfermedades. el alcance de este pue es la Población general, con énfasis en grupos de alto riesgo, como niños menores de 5 años, adultos mayores de 65 años y personas con enfermedades crónicas.

EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES

La Resolución 2346 de 2007 del Ministerio de la Protección Social de Colombia regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.

Definición

Las evaluaciones médicas ocupacionales son exámenes médicos que se realizan a los trabajadores para evaluar su salud y detectar posibles problemas relacionados con el trabajo.

Marco legal

La Resolución 2346 de 2007 se basa en la Ley 100 de 1993, el Decreto 614 de 1984 y la Resolución 1016 de 1989, que establecen las normas para la protección de la salud y la seguridad en el trabajo.

Tipos de evaluaciones médicas ocupacionales

Según la Resolución 2346 de 2007, existen los siguientes tipos de evaluaciones médicas ocupacionales:

1. Evaluación médica pre-ocupacional o de pre-ingreso: se realiza antes de la contratación del trabajador para evaluar su salud y determinar si es apto para realizar el trabajo.
2. Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas: se realizan durante el período de trabajo para monitorear la salud del trabajador y detectar posibles problemas relacionados con el trabajo.
3. Evaluación médica post-ocupacional o de egreso: se realiza al finalizar la relación laboral para evaluar la salud del trabajador y determinar si ha sufrido algún daño relacionado con el trabajo.
4. Evaluaciones médicas ocupacionales por cambio de ocupación: se realizan cuando el trabajador cambia de cargo o función dentro de la empresa para evaluar si es apto para realizar el nuevo trabajo.

Evaluaciones medicas ocupacionales de retornos.

Evaluaciones medicas ocupacionales de post-incapacidad.

Evaluaciones medicas ocupacionales de seguimiento y control.

PROFESIOGRAMA

Un profesiograma es un documento que describe las características y requisitos de un puesto de trabajo específico, incluyendo las habilidades, conocimientos y competencias necesarias para desempeñarlo de manera efectiva.

Objetivos del profesiograma

1. Describir el puesto de trabajo: Proporcionar una descripción detallada del puesto de trabajo, incluyendo las responsabilidades, tareas y funciones.
2. Establecer requisitos: Establecer los requisitos y habilidades necesarias para desempeñar el puesto de trabajo de manera efectiva.
3. Orientar la selección de personal: Orientar la selección de personal y la contratación de candidatos que cumplan con los requisitos y habilidades necesarias.

Ver Anexo K. Profesiograma

DIAGNÓSTICO DE CONDICIONES DE SALUD

Un diagnóstico de condiciones de salud es un proceso sistemático, objetivo y exhaustivo que busca identificar y evaluar las condiciones de salud de una persona, grupo o población, con el fin de planificar intervenciones y tratamientos efectivos, mejorar la calidad de vida y reducir los riesgos para la salud.

ENCUESTA DE CONDICIONES DE SALUD

Adicional al diagnóstico de condiciones de salud que realiza el médico ocupacional, se debe realizar una encuesta de condiciones de salud, la cual está a cargo del responsable del SG-SST se formulan preguntas tales como: ¿Cuánta pesa? ¿sufre de alguna enfermedad? ¿le han practicado alguna cirugía? Entre otras.

Ver ANEXO L. ENCUESTA DE CONDICIONES DE SALUD.

ENCUESTA SOCIODEMOGRÁFICA

Una encuesta sociodemográfica es un instrumento de investigación que se utiliza para recopilar información sobre las características sociodemográficas de una población o grupo de personas. Estas características pueden incluir:

- Edad
- Género
- Nivel de educación
- Ocupación
- Ingresos
- Estado civil
- Etnia
- Religión
- Lugar de residencia

- Otros datos relevantes

Importancia de las Encuestas Sociodemográficas

Las encuestas sociodemográficas son importantes porque proporcionan información valiosa sobre la composición y las características de una población o grupo de personas. Esta información puede ser utilizada para:

- Planificar y evaluar programas y políticas: Las encuestas sociodemográficas pueden ayudar a identificar las necesidades y prioridades de una población, lo que puede informar la planificación y evaluación de programas y políticas.

- Entender las tendencias y patrones demográficos: Las encuestas sociodemográficas pueden ayudar a entender las tendencias y patrones demográficos, como el crecimiento o declive de la población, la migración, la urbanización, etc.

- Desarrollar estrategias de marketing y publicidad: Las encuestas sociodemográficas pueden ayudar a las empresas a entender a su público objetivo y desarrollar estrategias de marketing y publicidad efectivas.

- Mejorar la salud y el bienestar: Las encuestas sociodemográficas pueden ayudar a identificar las necesidades de salud y bienestar de una población, lo que puede informar la planificación y provisión de servicios de salud.

- Fomentar la inclusión y la equidad: Las encuestas sociodemográficas pueden ayudar a identificar las desigualdades y brechas en

la sociedad, lo que puede informar la planificación e implementación de políticas y programas para fomentar la inclusión y la equidad.

Ver ANEXO M. Encuesta sociodemográfica

PLAN DE EMERGENCIA

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

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

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

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

sistemas de alerta, señalización y alarma, con el fin de garantizar su disponibilidad y buen funcionamiento;

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

PLAN DE EVACUACIÓN

Un plan de evacuación es un documento detallado que establece las acciones y procedimientos a seguir en caso de emergencia para garantizar una evacuación segura y ordenada de las instalaciones. Su objetivo principal es proteger la vida y la salud de todas las personas en el lugar.

PLAN DE CONTINGENCIA

Un plan de contingencia es una estrategia de respaldo que define cómo responder a eventos imprevistos que pueden afectar a una organización o empresa. Su objetivo principal es garantizar la continuidad del negocio y minimizar el impacto de posibles riesgos.

PLAN DE CONTINUIDAD DEL NEGOCIO

Un plan de continuidad del negocio (PCN) es un documento que establece las acciones necesarias para que una empresa pueda recuperarse y restaurar sus funciones críticas en caso de una interrupción o desastre. Su objetivo es garantizar la continuidad de las operaciones y minimizar el impacto negativo en la organización.

INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO

La investigación de incidentes y accidentes de trabajo es un proceso sistemático y exhaustivo que se realiza para determinar las causas y consecuencias de un incidente o accidente que ocurre en el lugar de trabajo. El objetivo principal de esta investigación es identificar las causas raíz del incidente o accidente y tomar medidas para prevenir que se repitan en el futuro.

Procedimiento de Investigación de Accidentes de Trabajo

El procedimiento de investigación de accidentes de trabajo puede variar dependiendo de la empresa y del país, pero generalmente incluye los siguientes pasos:

1. Notificación del incidente o accidente: El trabajador o el supervisor debe notificar al empleador o a la autoridad competente sobre el incidente o accidente.
2. Recopilación de información: Se recopila información sobre el incidente o accidente, incluyendo:
 - Descripción del incidente o accidente
 - Fecha y hora del incidente o accidente
 - Lugar del incidente o accidente
 - Personas involucradas
 - Testigos
 - Daño o lesión sufrida
3. Análisis de la información: Se analiza la información recopilada para identificar las causas del incidente o accidente.

4. Causas inmediatas y básicas: Se identifican las causas raíz del incidente o accidente, que pueden incluir:

- Fallas en el diseño o la implementación de procesos o procedimientos
- Fallas en la capacitación o la supervisión de los trabajadores
- Condiciones inseguras en el lugar de trabajo
- Uso inadecuado de equipo o herramientas

5. Recomendaciones y acciones correctivas: Se hacen recomendaciones y se toman acciones correctivas para prevenir que se repitan incidentes o accidentes similares en el futuro.

6. Documentación y seguimiento: Se documenta la investigación y se hace un seguimiento para asegurarse de que las acciones correctivas se implementen y sean efectivas.

Marco Legal de la investigación de incidentes y accidentes: la legislación que reglamenta la investigación de incidentes y accidentes en Colombia es la resolución 1401 de 2007.

En general, los empleadores tienen la responsabilidad de:

- Proporcionar un lugar de trabajo seguro y saludable
- Informar a los trabajadores sobre los riesgos y peligros en el lugar de trabajo
- Proporcionar capacitación y supervisión adecuadas a los trabajadores
- Investigar y documentar incidentes y accidentes de trabajo

- Tomar acciones correctivas para prevenir que se repitan incidentes o accidentes similares en el futuro

Metodologías de Investigación

Existen varias metodologías que se pueden utilizar para investigar incidentes y accidentes de trabajo, incluyendo:

- Análisis de causa raíz: Se enfoca en identificar las causas raíz del incidente o accidente.
- Análisis de árbol de fallas: Se utiliza para identificar las causas de un incidente o accidente mediante un diagrama de árbol.
- Análisis de riesgos: Se enfoca en identificar y evaluar los riesgos en el lugar de trabajo.
- Investigación de incidentes y accidentes: Se enfoca en investigar y documentar incidentes y accidentes de trabajo.

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

ETAPA VERIFICAR DEL SG-SST



La etapa de Verificar es la tercera fase del ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar). En esta etapa, se evalúa y se verifica el desempeño y los resultados obtenidos después de implementar las acciones planificadas.

Objetivos

- Evaluar la efectividad de las acciones implementadas.
- Identificar las desviaciones o no conformidades con respecto a los objetivos y metas establecidas.
- Recopilar y analizar datos para determinar si las acciones han logrado los resultados esperados.

INDICADORES DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN

ELTRABAJO

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

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

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
7. Personas que deben conocer el resultado.

INDICADORES DE ESTRUCTURA

Los indicadores de estructura son medidas que evalúan la capacidad y los recursos de una organización para cumplir con sus objetivos y metas en materia de seguridad y salud en el trabajo. Estos indicadores se enfocan en la estructura y los recursos disponibles, más que en los resultados o el desempeño.

1. La política de seguridad y salud en el trabajo y que esté comunicada;
2. Los objetivos y metas de seguridad y salud en el trabajo;
3. El plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma;
4. La asignación de responsabilidades de los distintos niveles de la empresa frente al desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo;
5. La asignación de recursos humanos, físicos y financieros y de otra índole requeridos para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo;
6. La definición del método para identificar los peligros, para evaluar y calificar los riesgos, en el que se incluye un instrumento para que los trabajadores reporten las condiciones de trabajo peligrosas;
7. La conformación y funcionamiento del Comité Paritario o Vigía de seguridad y salud en el trabajo;
8. Los documentos que soportan el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST;

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

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

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

INDICADORES DE PROCESO

Los indicadores de proceso son medidas que evalúan la efectividad y la eficiencia de los procesos y procedimientos utilizados en una organización para cumplir con sus objetivos y metas en materia de seguridad y salud en el trabajo. Estos indicadores se

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. Enfocan en la forma en que se realizan las actividades y se gestionan los procesos.

INDICADORES DE RESULTADO

Los indicadores de resultados son medidas que evalúan el impacto y los logros obtenidos en relación con los objetivos y metas establecidas en materia de seguridad y salud en el trabajo. Estos indicadores se enfocan en los resultados finales y en la efectividad de las acciones implementadas.

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;

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

INDICADORES MINIMOS DE SST

- Frecuencia de Accidentalidad: Mide el número de veces que ocurre un accidente de trabajo en el mes. Se calcula como $(\text{Número de accidentes de trabajo en el mes} / \text{Número de trabajadores en el mes}) * 100$. Su periodicidad es mensual.

- Severidad de Accidentalidad: Mide el número de días perdidos por accidentes de trabajo en el mes. Se calcula como $(\text{Número de días de incapacidad por accidente de trabajo en el mes} + \text{número de días cargados en el mes} / \text{Número de trabajadores en el mes}) * 100$. Su periodicidad es mensual.

- Proporción de Accidentes de Trabajo Mortales: Mide el número de accidentes de trabajo mortales en el año. Se calcula como $(\text{Número de accidentes de trabajo mortales en el año} / \text{Total de accidentes de trabajo en el año}) * 100$. Su periodicidad es anual.

- Prevalencia de la Enfermedad Laboral: Mide el número de casos de enfermedad laboral presentes en una población en un período de tiempo. Se calcula como $(\text{Número de casos nuevos y antiguos de enfermedad laboral en el período} / \text{Promedio de trabajadores en el período}) * 100.000$. Su periodicidad es anual.

- Incidencia de la Enfermedad Laboral: Mide el número de casos nuevos de enfermedad laboral en una población determinada en un período de tiempo. Se calcula como (Número de casos nuevos de enfermedad laboral en el período / Promedio de trabajadores en el período) * 100.000. Su periodicidad es anual.

- Ausentismo por Causa Médica: Mide el porcentaje de pérdida de días programados de trabajo al mes por incapacidad médica. Se calcula como (Número de días de ausencia por incapacidad laboral o común en el mes / Número de días de trabajo programados en el mes) * 100. Su periodicidad es mensual.

Ver ANEXO Ñ. Indicadores Mínimos de SST

AUDITORIA

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

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

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

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

1. El cumplimiento de la política de seguridad y salud en el trabajo;
2. El resultado de los indicadores de estructura, proceso y resultado;
3. La participación de los trabajadores;
4. El desarrollo de la responsabilidad y la obligación de rendir cuentas;
5. El mecanismo de comunicación de los contenidos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), a los trabajadores;
6. La planificación, desarrollo y aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST);
7. La gestión del cambio;
8. La consideración de la seguridad y salud en el trabajo en las nuevas adquisiciones;
9. El alcance y aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) frente a los proveedores y contratistas;
10. La supervisión y medición de los resultados;

11. El proceso de investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, y su efecto sobre el mejoramiento de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa;
12. El desarrollo del proceso de auditoría; y
13. La evaluación por parte de la alta dirección.

REVISIÓN POR LA ALTA DIRECCIÓN

Revisión por la alta dirección. La alta dirección, independiente del tamaño de la empresa, debe adelantar una revisión del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), la cual debe realizarse por lo menos una (1) vez al año, de conformidad con las modificaciones en los procesos, resultados de las auditorías y demás informes que permitan recopilar información sobre su funcionamiento.

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

La revisión de la alta dirección debe permitir:

1. Revisar las estrategias implementadas y determinar si han sido eficaces para alcanzar los objetivos, metas y resultados esperados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo;

2. Revisar el cumplimiento del plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma;
3. Analizar la suficiencia de los recursos asignados para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y el cumplimiento de los resultados esperados;
4. Revisar la capacidad del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG- SST), para satisfacer las necesidades globales de la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo;
5. Analizar la necesidad de realizar cambios en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), incluida la revisión de la política y sus objetivos;
6. Evaluar la eficacia de las medidas de seguimiento con base en las revisiones anteriores de la alta dirección y realizar los ajustes necesarios;
7. Analizar el resultado de los indicadores y de las auditorías anteriores del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST);
8. Aportar información sobre nuevas prioridades y objetivos estratégicos de la organización que puedan ser insumos para la planificación y la mejora continua;
9. Recolectar información para determinar si las medidas de prevención y control de peligros y riesgos se aplican y son eficaces;
10. Intercambiar información con los trabajadores sobre los resultados y su desempeño en seguridad y salud en el trabajo;

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

12. Determinar si promueve la participación de los trabajadores;

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

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

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

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

17. Vigilar las condiciones en los ambientes de trabajo;

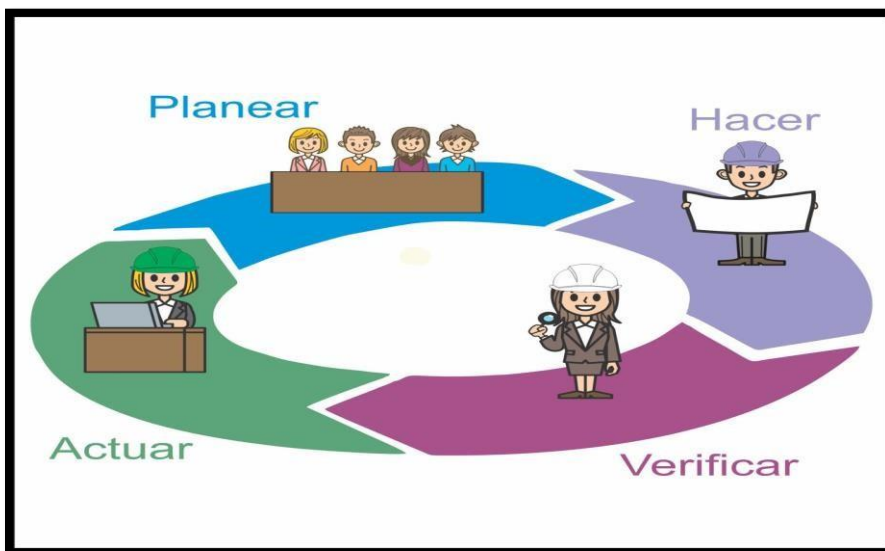
18. Vigilar las condiciones de salud de los trabajadores;

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

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

21. Identificar ausentismo laboral por causas asociadas con seguridad y salud en el trabajo;
22. Identificar pérdidas como daños a la propiedad, máquinas y equipos entre otros, relacionados con seguridad y salud en el trabajo;
23. Identificar deficiencias en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo;
24. Identificar la efectividad de los programas de rehabilitación de la salud de los trabajadores.

ETAPA ACTUAR DEL SG-SST



La etapa actuar se desarrollan acciones preventivas, correctivas o de mejora con base en los resultados de la verificación y medición del SG-SST. El objetivo es perfeccionar progresivamente el sistema y acercarse al modelo ideal de cero accidentes fatales y mínimo posible de enfermedades laborales.

Algunas de las acciones que se pueden implementar en la etapa de actuar incluyen:

- Acciones Preventivas: eliminar o minimizar situaciones que puedan generar riesgos laborales.
- Acciones Correctivas: implementar soluciones para eliminar la causa raíz de un problema o accidente.
- Mejora Continua: identificar oportunidades para mejorar y optimizar los procesos y procedimientos del SG-SST.

PLANES DE ACCIÓN

es un documento detallado y estructurado que establece los pasos necesarios para alcanzar un objetivo específico o resolver un problema. Incluye una serie de acciones concretas, recursos necesarios, plazos y fechas límite, así como los responsables de cada tarea.

ACCIONES PREVENTIVAS

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

EJEMPLO: Realizar mantenimiento regular de un vehículo. Objetivo: Evitar accidentes y reducir costos de reparación.

Acciones específicas:

1. Revisar y cambiar el aceite del motor cada 5,000 km.
2. Verificar y reemplazar los frenos cada 10,000 km.
3. Rotar los neumáticos cada 6 meses.
4. Revisar y reemplazar las luces y baterías según sea necesario.

Beneficios:

1. Reduce el riesgo de accidentes.
2. Evita costos de reparación elevados.
3. Mejora la eficiencia del combustible.

4. Prolonga la vida útil del vehículo.

Responsable: El dueño del vehículo o el encargado de mantenimiento.

Plazo: Realizar el mantenimiento según el calendario establecido.

ACCIONES CORRECTIVAS

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

EJEMPLO: Acción correctiva: Reparar el sistema de frenos defectuoso. Objetivo: Corregir el problema de frenos y garantizar la seguridad del vehículo.

Acciones específicas:

1. Identificar la causa del problema (por ejemplo, pastillas de freno desgastadas o líquido de frenos bajo).
2. Reemplazar las pastillas de freno desgastadas o agregar líquido de frenos según sea necesario.
3. Revisar y ajustar el sistema de frenos para asegurarse de que esté funcionando correctamente.
4. Realizar pruebas para verificar que el problema esté resuelto.

Beneficios:

1. Mejora la seguridad del vehículo y reduce el riesgo de accidentes.
2. Evita daños adicionales al sistema de frenos y otros componentes del vehículo.

3. Reduce el riesgo de multas o sanciones por no cumplir con las normas de seguridad.

Responsable: El dueño del vehículo o un mecánico especializado.

Plazo: Realizar la reparación lo antes posible para garantizar la seguridad del vehículo

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 de mejora.

EJEMPLO: Acción de mejora: Instalar luces LED o luces de xenón. Objetivo: Mejorar la visibilidad y la seguridad en la conducción nocturna o en condiciones de baja luz.

Acciones específicas:

1. Seleccionar luces LED o de xenón compatibles con el vehículo.
2. Instalar las luces nuevas originales.
3. Ajustar y calibrar las luces para asegurarse de que estén funcionando correctamente.

Beneficios:

1. Mejora la visibilidad: Las luces LED o de xenón emiten una luz más brillante y blanca, lo que mejora la visibilidad en la carretera.

2. Aumenta la seguridad: La mejor visibilidad reduce el riesgo de accidentes y mejora la reacción ante obstáculos o peligros en la carretera.

3. Durabilidad: Las luces LED o de xenón suelen tener una vida útil más larga que las luces halógenas tradicionales.

Consideraciones adicionales:

- Asegurarse de que las luces nuevas sean compatibles con el vehículo y cumplan con las regulaciones locales.

- Considerar la posibilidad de instalar luces adicionales, como luces de niebla o luces de curva.

ACCIONES PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS

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

Estas acciones entre otras, deben estar orientadas a:

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

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

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 (SGSST), con el objetivo de mejorar la eficacia de todas sus actividades y el cumplimiento de sus propósitos. Entre otras, debe considerar las siguientes fuentes para identificar oportunidades de mejora:

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

CONCLUSIONES

La empresa SRS autopartes realizó una evaluación de estándares mínimo SGSST y ha obtenido un porcentaje de cumplimiento del 60%, aunque la empresa ha avanzado en la implementación del SG-SST aún hay aspectos que requieren mejorar para alcanzar el cumplimiento total de los estándares.

La empresa cuenta con un responsable SG-SST, sin embargo, no cuenta con Vigía de SST. Además, tampoco cuenta con un COCOLAB (comité de convivencia laboral) ni con una brigada de emergencia.

La empresa ha afiliado a sus trabajadores a la ARL sura lo que garantiza que los trabajadores reciban atención y beneficios en caso de accidentes o enfermedades laborales.

Los peligros prioritarios identificados en la empresa SRS autopartes son los siguientes:

1. Peligro Locativo, en la tarea traslado de materiales.
2. Peligro eléctrico, en la tarea de servicio al cliente.
3. Peligro mecánico, en la tarea montura de piezas.
4. Peligro químico, en la tarea aseo general.
5. Peligro físico temperatura ambiente alta, en la tarea mantenimiento preventivo y correctivo de vehículos.

Los programas de prevención de riesgos que se recomiendan para cada uno de los

peligros identificados son los siguientes:

1. Peligro locativo: Programa de mantenimiento preventivo de instalaciones locativas.
2. Peligro eléctrico: Programa de prevención de electricidad y el uso adecuado de equipos.
3. Peligro mecánico: Programa de prevención sobre operación segura de maquinarias y herramientas.
4. Peligro químico: Programa de prevención de uso seguro de productos químicos y el manejo de residuos.
5. Peligro físico: Programa de higiene laboral en el cual se evalúa si la temperatura sobre pasa los límites permisibles. Y establecer los respetivos controles de ingeniería (ventilación), controles administrativos y Epp requeridos para la labor.

BIBLIOGRAFIA:

NTC 4114: Inspecciones planeadas.

GTC 45: Guía técnica colombiana para la identificación de peligros y valoración de riesgos.

RESOLUCION 2013 DE 1986: Reglamenta la conformación del COPASST.

DECRETO 1072 DEL 2015: Decreto único del sector trabajo (capítulo 6 del SG-SST).

RESOLUCION 0312/2019: Establece los estándares mínimos del SG-SST.

RESOLUCION 1356/2012: Del ministerio de salud y protección social de Colombia establece el contenido del informe de accidente de trabajo y de enfermedad laboral.

RESOLUCION 2764/2022: Adopta la batería de instrumento para la evaluación de factores de riesgos psicosocial.

RESOLUCION 1401/2007: Regula la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.

RESOLUCION 2184/2019: Establece los requisitos y procedimientos para la gestión integral de residuos hospitalarios.

LEY 1010/2006: Adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

RESOLUCION 773/2021: Establece los requisitos para la implementación del sistema global mente armonizado de clasificación y etiquetado de productos químicos en los lugares de trabajos.

WEBGRAFIA

<https://www.atcalsas.com/paginas-de-aterrizaj/curso-virtual-de-sg-sst-50-horas/>

<https://safetya.co/> https://blog.kawak.net/mejorando_sistemas_de_gestion_iso/ya-conoces-losindicadores-minimos-de-sst-segun-la-resolucion-312-de-2019

<https://www.protegerips.com/diagnostico-de-condiciones-de-salud/>

	<p style="text-align: center;">ANEXO A. POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</p>	<p>Fecha: 20/02/2025 Versión: 1 Código: POLSST-2025</p>
---	---	---

POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SST)

DE SRS AUTOPARTES SAS

SRS AUTOPARTES SAS es una empresa creada con el propósito de desarrollar y brindar servicios especializados en comercialización, distribución de autopartes y accesorios para vehículos.

Compromiso Gerencial:

En SRS Autopartes SAS, estamos comprometidos con la seguridad y salud de nuestros empleados, clientes y proveedores. Reconocemos que la seguridad y salud en el trabajo son fundamentales para el éxito de nuestra empresa y para el bienestar de todas las personas que interactúan con nosotros.

Objetivos

1. Proporcionar un ambiente de trabajo seguro y saludable para todos nuestros empleados.
2. Minimizar los riesgos de accidentes y enfermedades laborales.

Principios.

1. La prevención de riesgos es nuestra prioridad.
2. La capacitación y conciencia en seguridad y salud en el trabajo son fundamentales para el éxito de nuestra política.
3. La comunicación abierta y transparente es esencial para la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Elaboró: Carol yulieth Caicedo Dayana Martínez cajares	Revisó:	Aprobó:
---	---------	---------

	<p style="text-align: center;">ANEXO B. OBJETIVOS Y METAS DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</p>	<p>Fecha: Versión: 1 Código: OBJ-2025</p>
---	---	---

Los objetivos y metas de la empresa SRS AUTOPARTES SAS son las siguientes:

No.	OBJETIVOS DE SST	METAS DE SST
1	Prevenir incidentes de trabajo.	Reducir la tasa de incidentes laborales en un 20% en el próximo año.
2	Proteger la vida y la integridad física de los trabajadores.	Implementar un programa de capacitación en sst para los empleados en los próximos 6 meses.
3	Mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable para todos los empleados.	Mantener cero accidentes laborales en el próximo año.
4	Establecer procedimientos para la gestión de emergencias y situaciones de crisis.	Realizar un simulacro de emergencias cada 6 meses para evaluar la


Elaboró: Dayana Martínez Cajares Carol yulieith Caicedo	Revisó:	Aprobó:
---	---------	---------


	<p style="text-align: center;">ANEXO B. OBJETIVOS Y METAS DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</p>	<p>Fecha: Versión: 1 Código: OBJ-2025</p>
---	---	---

		preparación y respuesta en caso de emergencia.
5	Identificar y controlar los riesgos laborales en el lugar de trabajo.	Realizar inspecciones de seguridad periódicas en un lugar de trabajo, al menos una vez al mes, para identificar y controlar los riesgos laborales.

ANEXO C

PRESUPUESTO DEL SG-SST						Fecha: 3 de marzo 2025 Código: FINANZAS2025 Versión: 1	
PROGRAMA	RECURSO	PROVEEDOR	ANTIDAD	R. UNITARIO	VR. TOTAL	FECHA DE EJECUCIÓN	SERVICIO
MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO	Ex Md Ocupacionales periódicos	MEDISSCOP S.A.S	9	80000	720000	enero	nueve personas
	iniciativas para promover la salud y el bienestar en el lugar de	PROTEGER IPS	9	2000000	18000000	marzo	Para la empresa
SEGURIDAD INDUSTRIAL	Dispositivo que alertan a los trabajadores de peligros potenciales, como incendios o fugas	alarmas elite	9	49900	449100	Abril	Para la empresa
	Certificación para la brigada (prev de incendios, prim aux, evacuación y rescate)	Cruz roja	5	450000	2250000	mayo	Para la empresa
	Adquirir un extintor ABC de 10 Libras	Extingman	6	450000	2700000	enero	ABC
	Dotación en EPP: Guantes de cuero,	Guantes industriale	9	270000	2430000	enero	tres tallas
	Dotación en EPP: Gafas de seguridad	Seguridad industrial	9	180000	1620000	enero	2 cajas
	Protección respiratoria (tapabocas)	Exting man sas	9	1350000	12150000	enero	2 cajas
HIGIENE INDUSTRIAL	Mediciones de	sisomac sas	10	3000000	30000000	enero	Para la empresa
	Control de plagas	palmeras junior sas	7	5000000	35000000	enero	Para la empresa
ADMINISTRATIVO	Papeleria	pelikan	1	2000000	2000000	enero	Papel, fotocopias
ADMINISTRATIVO	Contratar un Tecnico en seguridad y salud en el trabajo para que se encargue de la identificación de peligros y evaluacion de	PROTEGER IPS	9	2000000	18000000	marzo	Para la empresa
					VALOR	107119500	
Dayana Martinez Cajares- Carol Yulieth Caicedo		Revisó:		Aprobó:			

		<h3 style="text-align: center;">Plan de Capacitación en SST</h3>												Fecha de emisión: Versión: 01 Código: PC2025										
Objetivo: formar a todos los trabajadores en prevención de riesgos. Meta: 100% de los trabajadores. Recursos: humano (facilitador), tecnológico (computador, video beam, internet) y financiero (presupuesto para las capacitaciones)																								
Contenido de la capacitación		Cronograma Capacitación												Instructor	Nombre Instructor	Nº. Horas	Indicador Cobertura			Indicador Eficacia				
Tema	A quien va dirigida la capacitación	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	Competencia del emisor (interno o externo)	Quien realiza la Capacitación y/o Entrenamiento (Interno o Externo)	Horas de duración de la capacitación	Nº. de asistentes	Nº. total de trabajadores invitados	% Cobertura	Nº. Trabajadores evaluados	Nº. de evaluaciones aprobadas	% de evaluaciones aprobadas		
RE-INDUCCIÓN SST ANUAL	TODO EL PERSONAL																							
INDUCCIÓN SST DE PERSONAL NUEVO	PERSONA NUEVO																							
Investigación de accidentes	COPASST																							
Matriz de riesgos	COPASST																							
Elaboración de informes de incidentes	COPASST																							
Funciones: promover la seguridad y salud en el trabajo, investigar incidentes y accidentes, realizar inspecciones, vigilar el cumplimiento de la normatividad.	COPASST																							
Inspecciones planeadas: identificar peligros y riesgos, recomendar medida de controles, planificar la inspección, seguimiento y evaluación.	COPASST																							
Procedimiento en caso de accidente: notificar al supervisor o jefe inmediato, notificar al copasst, investigación de accidente, informe del accidente, seguimiento y evaluación	COPASST																							
Inducción en convivencia laboral	COCOLAB																							
Procedimientos para manejar conflictos	COCOLAB																							
Responsabilidad civil y penal en riesgos laborales	GERENCIA																							
Primeros auxilios y atención médica básica	BRIGADA																							
Uso de equipo de protección personal y extinción de incendios	BRIGADA																							
Procedimientos de evacuación y respuesta a emergencias	BRIGADA																							
Inducción de Contratistas	CONTRATISTAS																							
Seguridad y salud en el trabajo	PERSONAL OPERATIVO																							
Uso seguro de equipos y herramientas	PERSONAL OPERATIVO																							
Resúmenes de emergencias de incendios	PERSONAL OPERATIVO																							
Epp: casco de seguridad, guantes, chaleco reflectivo, guantes de trabajo, botas de seguridad, protector auditivo.	PERSONAL OPERATIVO																							
Gestión de documentos y archivos	PERSONAL ADMINISTRATIVO																							
Atención al cliente	PERSONAL ADMINISTRATIVO																							
Elaboró: Dayanna martinez cajares - carol yulieth caicedo												Revisó:			Aprobó:									

No.		Legislación	Artículo	Nombre del Requisito	Cumplimiento		Plan de acción	Responsable	Fecha de ejecución
					SI	NO			
									
MATRIZ LEGAL DEL SG-SST					Código: Fecha de actualización: Versión:				
Elabora:		Dayana martinez cajares Carol yulieth caicedo							
Fecha de verificación de cumplimiento legal:									
Fuente:		www.mintrabajo.gov.co, www.minsalud.gov.co, www.minambiente.gov.co, entre otros							
1		CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO		Reglamento Interno de Trabajo					
2		LEY 9 DE 1979	1,2,3,4	Medidas Sanitarias. Norma para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones.					
3		RESOLUCIÓN 2400 DEL 22 DE MAYO DE 1979	3,4 5,6 7,8	Por la cual se establecen las normas sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.					
4		DECRETO 614 DEL 14 DE MARZO DE 1984		Por el cual se determinan las bases para la administración y funcionamiento de la Salud Ocupacional en el país.					
5		RESOLUCIÓN 2013 DEL 6 DE JUNIO DE 1986		Elección, funciones y actividades del comité de medicina, higiene y seguridad industrial, hoy comité paritario de Salud ocupacional.					
6		RESOLUCIÓN 001792 DE 1990		Adoptar como valores límites permisibles para exposición ocupacional al ruido.					
7		RESOLUCIÓN 6398 DEL 20 DE DICIEMBRE DE 1991	35	Se consagra los procedimientos en salud ocupacional (Exámenes de ingreso).					
8		RESOLUCIÓN 1075 DEL 24 DE MARZO DE 1992	11	Por la cual se reglamenta el que los empleadores deban incluir campañas de fármaco dependencia, tabaquismo y alcoholismo en el subprograma de medicina preventiva del SG-SST					
9		DECRETO 1294 DEL 22 DE JUNIO DE 1994		Por la cual se dictan normas para que las entidades sin ánimo de lucro puedan asumir los riesgos derivados de accidentes de trabajo y enfermedad profesional.					
10		DECRETO 676 (26 DE ABRIL 1995)		Por el cual se reglamenta parcialmente el decreto 1295 de 1994 y se aclaran y modifican unos artículos del decreto.					

11		DECRETO 1530 DE 1996		Por el cual se reglamenta parcialmente la ley 100 de 1993 y el Decreto 1295 de 1994					
12		DECRETO 2090 DE 2003	17	Por el cual se definen las actividades de alto riesgo para la salud del trabajador y se modifican y señalan las condiciones, requisitos y beneficios del régimen de pensiones de los trabajadores que laboran en dichas actividades.					

No.		Legislación	Artículo	Nombre del Requisito	Cumplimiento		Plan de acción	Responsable	Fecha de ejecución
					SI	NO			
MATRIZ LEGAL DEL SG-SST					Código: Fecha de actualización: Versión:				
Elabora:		Dayana Martínez cajares – Carol yulieth Caicedo							
Fecha de verificación de cumplimiento legal:									
Fuente:		www.mintrabajo.gov.co, www.minsalud.gov.co, www.minambiente.gov.co, entre otros							
13		RESOLUCION 1056 DE 2005		Se adoptan los formatos de Informe de Accidente de trabajo y enfermedad profesional y otras disposiciones					
14		RESOLUCION 4741 DE 2005		Por la cual se reglamenta parcialmente la prevención y el manejo de los residuos o desechos peligrosos generados en el marco de la gestión integral					
15		RESOLUCION 2644 DE 2007		La presente resolución tiene por objeto adoptar las guías de atención integral de salud ocupacional					
16		RESOLUCION 1401 DE 2007	3,4	Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.					
17		RESOLUCION 2346 DE 2007		Se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.					

26	DECRETO 1443 DE 2014		Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).					
27	RESOLUCION 03968 DE 2014		Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 1409 de 2012 (El Reglamento de Seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas) y se dictan otras disposiciones.					
28	DECRETO 1072 DE 2015		Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo					
29	DECRETO 1526 de 2015		Por el cual se corrigen unos errores del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, contenidos en los artículos 2.2.4.2.1.6., 2.2.4.6.42, Y2.2.4.10.1. del título 4 del libro 2 de la parte 2, referente a Riesgos Laborales					
30	LEY 0171 DE 2016		Por medio del cual se modifica el Art. 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).					
31	RESOLUCION 2646 DE 2008	1,2	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.					
32	LEY 1010 DE 2006		Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo					






MATRIZ LEGAL DEL SG-SST		Código: Fecha de actualización: Verificar
Elabora:	Dayana Martinez cajares- carol yulietth caicedo	
Fecha de verificación de cumplimiento legal:		
Fuente:	www.mintrabajo.gov.co, www.minsalud.gov.co, www.minambiente.gov.co, entre otros	

18	LEY 1252 DE 2008		Ley sobre RESPEL, por la cual se dictan normas prohibidas en materia referentes a los residuos y desechos peligrosos y se dictan otras disposiciones.					
19	DECRETO 1299 DE 2008		Reglamenta el Dpto. de Gestión Ambiental de empresas a nivel industria					
20	RESOLUCION 3673 DE 2008		Por la cual establece el Reglamento Técnico de trabajo seguro en Alturas.					
21	RESOLUCION 1486 DE 2009		Por la cual se establecen lineamientos para el cumplimiento de la Res. 0736 de 2009, expedida por el Ministerio de la Protección Social sobre trabajo en alturas.					
22	RESOLUCION 0736 DE 2009		Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 003673 de 2008 y se dictan otras disposiciones					
23	LEY 1562 de 2012		Por el cual modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.					
24	RESOLUCION 652 DE 2012	1,2,3	Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.					

MATRIZ LEGAL DEL SG-SST		Código: Fecha de actualización: Verificar						
Elabora:	Dayana Martinez cajares- carol yulietth caicedo							
Fecha de verificación de cumplimiento legal:								
Fuente:	www.mintrabajo.gov.co, www.minsalud.gov.co, www.minambiente.gov.co, entre otros							
No.	Legislación	Artículo	Nombre del Requisito	Cumplimiento		Plan de acción	Responsable	Fecha de emisión
				SI	NO			
25	RESOLUCION 1409 DE 2012		Reglamento de Seguridad para Exposición contra caídas para trabajos en alturas					

No	Legislación	Artículo	Nombre del Requisito	BIEN O MAL		Criterio de acción	Responsable	Observación
				SI	NO			
33	RESOLUCION 652 DE 2012		Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.					
34	RESOLUCION 2404 DE 2019		Por la cual se adopta la lista de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía metodológica general para la evaluación psicosocial e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la comunidad trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones.					
35	DECRETO 1072 DE 2015	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Capítulo 6 SG-SST					
36	RESOLUCION 0312 de 2019	1,2,3,4,5,6,7,8,	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.					
37	RESOLUCION 2148 DE 2019		Por la cual se modifica la Resolución 668 de 2016 sobre uso racional de bolsas plásticas y se adoptan otras disposiciones.					
38	RESOLUCION 666 DE 2020		Protocolo general de bioseguridad COVID19					
39	RESOLUCION 223 DE 2021		Por la cual se modifica la Resolución 666 de 2020 en el sentido de sustituir su anexo lógico .					
TOTAL								

MATRIZ LEGAL DEL SG-SST		Código: Fecha de actualización: Verificación
Elaboró:	Dayana Martínez cajares -	

IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS										Código: Fecha de elaboración:25/03/25 Versión: 01			
No.	REQUISITOS GENERALES							MEDIDAS DE INTERVENCIÓN					
	PROCESO	ZONA / LUGAR	ACTIVIDAD	TAREA	REGISTRO FOTOGRÁFICO	CLASIFICACIÓN DEL PELIGRO	DESCRIPCIÓN DEL PELIGRO	EFFECTOS POSIBLES A LA SALUD	Eliminación	Sustitución	Controles de Ingeniería	Controles Administrativos, Señalización y advertencias	Elementos de Protección Personal
1	Operativo	Dentro de la empresa por el pasillo de los baños	Se dirige a los baños			Locativo	Piso con desniveles	Lesiones musculares.			Reparación del desnivel	Señalización de advertencia cuando hay un daño estructural	Botas de seguridad
2	Administrativo	Oficina de atención	Atención al cliente	El temporizador se encontraba en la oficina haciendo su labor de atención al cliente.		Eléctrico	Baja tensión	Quemaduras			Mantenimiento preventivo de instalaciones eléctricas	Realizar inspecciones regulares y mantenimiento	Usar guantes
3	Operativo	Dentro de la empresa	Mantenimiento al automóvil	Montura de piezas		Mecánico	Manejo inadecuado de herramientas	Golpes			Realizar procedimientos preventivos de herramientas	Establecer controles administrativos, señalización y advertencia y realizar inspecciones regulares y mantenimiento	Usar guantes adecuados
4	Limpieza general	Dentro de la empresa	Limpieza a la oficina	Aseo general		Químico	Líquidos (lejía)	Irritación de vías respiratorias y mucosas			Usar ventiladores para minimizar los olores	Capacitación en el MTS para el uso de químicos	Dotar a los colaboradores protección respiratoria
5	Operativo	No cubre del área	Mantenimiento	Mantenimiento preventivo y correctivo de los vehículos		Físico	Temperatura ambiente alta	Agotamiento por calor, calambres sin copes, dermatitis, golpes de calor y muerte			Controlar la temperatura en el lugar de trabajo para evitar el estrés térmico y la fatiga	Reducción del tiempo de exposición y ubicar puntos de hidratación	Ropa cómoda y fresca bota de seguridad protección auditiva
Elaboró: Dayana Martínez / Carol Caicedo						Revisó:			Aprobó:				

Logo de la empresa 	ANEXO H. DISPOSICIÓN DE RESIDUOS	Código: Fecha:26/marzo/25 Versión:
---	---	--

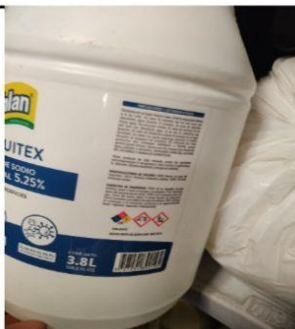

**CÓDIGO DE COLORES PARA LA SEPARACIÓN DE RESIDUOS A NIVEL NACIONAL
RESOLUCION 2184 DE 2019**

No.	TIPO DE RESIDUO	COLOR
1	Residuos aprovechables	Blanco
2	Residuos orgánicos	Verde
3	Residuos no aprovechables	Negro












Elaboró: Carol Caicedo/ Dayana Martinez	Revisó:	Aprobó:
---	---------	---------

	ANEXO IDENTIFICACION DE RIESGO QUIMICO	Código: Fecha: 31/03/2025 Versión: 01
---	---	---

IDENTIFICACION DE RIESGO QUIMICO						
PROCESO	TAREA	PRODUCTO QUIMICO	ROTULADO		NORMA (NFPA /SGA)	REGISTRO FOTOGRAFICO
			SI	NO		
Limpeza	Aseo general	Blanqueador Berhlan	X		NFPA Y SGA	
Producto químico para las partes de los carros	Limpeza de las piezas de los carros	Carbu KLIN	X		NFPA Y ONU	

Elaboró: Dayana Martínez / Carol Caicedo	Revisó:	Aprobó:
--	---------	---------

MATRIZ DE ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL									CODIGO: Revisión: Versión:
EPP									
	Casco dieléctrico	Gafas de seguridad	Botas Dieléctricas	Mascarilla para material particulado	Guante de proteccion	Protección auditiva tipo copa	Guantes de Nitrilo	Careta de soldar	
MARCA	Persa	Spy Flex Af Inout	Kondor	N95 3M	Dulfine	Samurai	eXplendor	soelco	
MODELO/REF	5010406	Lente claro / 352451590099	700509	8210V	DF160X	2.01851E+11	1040010	wf9639	
PROVEEDOR	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	Sim	
PRECIO	52.900	7.200	30.000	5.000	114.000	33.900	32.900	34.400	
CARGO(S)	Operario de maquina	Tecnico de reparacion	Tecnico de reparacion	Tecnico de reparacion	Tecnico de reparacion	Tecnico de reparacion	Pintores	Soldador	
NORMA	NTC 1523/2012	NTC 1826	ASTM F2013-11	NTC 3852 1996	EN420/EN388	ISO 4869 ANSI S 319-1974 ANSI S 12.6-2008	NTC 3398	NTC3610	
DESCRIPCION	Casco de seguridad dielectrico, tipo 1 (resistente a golpes en la parte superior)	Monolente, claro antirayadura, filtro UV	Bota de seguridad, dielectrica, suela antideslizante	Mascarilla para material particulado como quimicos	Guantes de proteccion Industrial de uso general	Protector auditivo tipo copa	Guantes delgados de proteccion	Proteje los ojos y la cara de los efectos producidos por la radiacion optica o luminica y por el impacto	
TAREAS	Para usar en las siguientes tareas: para el area operativa	Uso obligatorio en todas las tareas	Uso obligatorio en todas las tareas	Para usar en las siguientes tareas: material particulado como pinturas	Uso obligatorio en todas las tareas	Uso obligatorio en todas las tareas operativas	Para usar en las siguientes tareas: solo cuando van a pintar o pasar los vidrios a	uso obligatorio para piezas de metal	
CONTROL DE CAMBIOS									
VERSIÓN		CAMBIOS							
Elaboró: Dayana Martínez Carol Caicedo									
Revisó:						Aprobó:			

			ANEXO K. PROFESIOGRAMA							Código: Fecha de emisión: 08/04/2025 Versión: 1				
PROCESOS	CARGOS	FACTORES DE RIESGO	CONSULTA MEDICA OCUACIONAL DE PREINGRESO				CONSULTA MEDICA OCUACIONAL PERIODICA				CONSULTA MEDICA OCUACIONAL DE RETIRO			
			Examen medico ocupacional con énfasis en osteomuscular	O p t o m e t r i a	E s p i r o m e t r i a	A u d i o m e t r i a	Examen medico ocupacional con énfasis en osteomuscul	O p t o m e t r i a	E s p i r o m e t r i a	A u d i o	Examen medico ocupacional con énfasis en osteomuscular	O p t o m e t r i a	E s p i r o m e t r i a	A u d i o m e t r i a
ADMINISTRATIVO	Jefe de ventas y Contador	Ergonomico, locativo y psicosocial	x	x			x	x			x	x		
OPERATIVO	Mecánico, Pintores, Electricistas, Instalador de polarizado, alarma y persiana	Mecánico, eléctrico y químico.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
			FRECUENCIA: Durante el proceso de selección del trabajador				FRECUENCIA: ANUAL				FRECUENCIA: CUANDO EL EMPLEADO SE RETIRE			
ELABORÓ: MÉDICO OCUACIONAL, LICENCIA No.							Firma y Sello							

ENCUESTA DE CONDICIONES DE SALUD

La encuesta tiene como finalidad promover hábitos de vida y Trabajo saludable.

No deje espacios en blanco.

1. DATOS GENERALES.


Fecha		
Nombre		Cedula
NOMBRE DE LA EMPRESA:		
CIUDAD.		
Sexo	Hombre	Mujer
Edad (Años)	Estatura (Metros)	Peso (Kilos)
RH:		
OFICIO ACTUAL:		
Actividad Que Realiza		
TIEMPO	Años	Meses
DEPENDENCIA		

Marque con una (x) la respuesta seleccionada. No deje espacios en blancos.

¿EL MEDICO LE HA DIAGNOSTICADO ALGUNA DE LAS SIGUIENTES ENFERMEDADES O CONDICIONES?	SI	NO
1. Enfermedades del corazón		
2. Enfermedades de los pulmones como asma, enfisema, bronquitis		
3. Diabetes (Azúcar alta en la sangre)		
4. Enfermedades cerebrales como derrames, trombosis, epilepsia		
5. Enfermedades de los huesos o articulaciones como artritis, gota, lupus, reumatismo, osteoporosis		
6. Enfermedades de la columna vertebral como hernia de disco, compresión de raíces nerviosas, ciática, escoliosis o fractura		
7. Enfermedades digestivas		
8. Enfermedades de la piel		
9. Alergias en piel o vías respiratorias		
10. Trastornos de audición		

11. Alteraciones visuales		
---------------------------	--	--

Logo	Elaboro Dayana Martinez Carol Caicedo	Aprobó
------	--	--------

	Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.	Versión:
	Encuesta perfil sociodemográfico	Fecha: 10/04/2025


ENCUESTA PERFIL SOCIODEMOGRAFICO

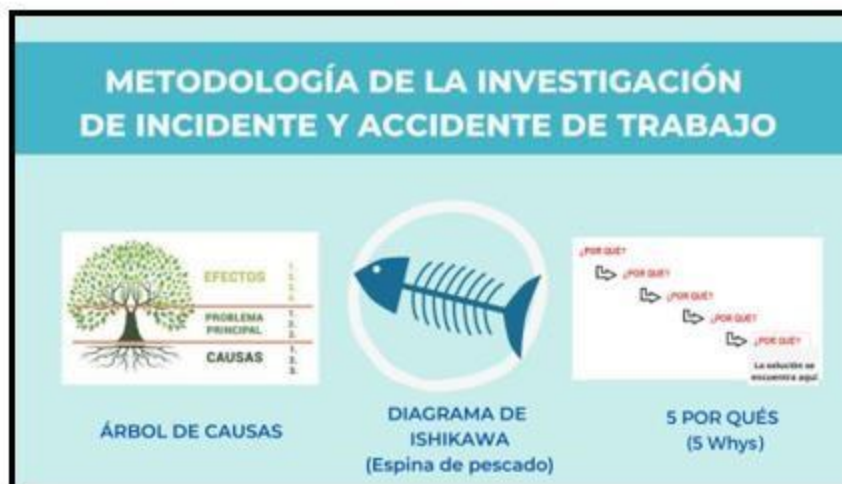
Nombre:	Cargo:
Centro de trabajo:	Área :

ENCIERRE CON UN CIRCULO

1. Edad a. Menor de 18 años. b. 18-27 años. c. 28-37 años. d. 38-47 años	2. Estado civil a. Casado(a) unión libre viudo (a)	3. Sexo a. Hombre. b. Mujer.	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.	6. Tendencia de vivienda. a. Propia. b. Arrendada. c. Familiar. d. Compartida con otra familia.	7. Uso del tiempo libre. a. Otro trabajo. b. Labores domésticas c. Recreación y deporte.	8. Promedio de ingresos(SML) a. Mínimo legal(sml) b. Entre 1 a 3 sml. c. entre 4 a 5 sml. d. Entre 5 y 6 sml. e. Más de 7 sml.
9. Antigüedad en el cargo actual. a. Menos de 1 año. b. De 1 a 5 años. c. De 5 a 10 años. d. De 15 años o mas	10. Tipo de contratación. a. Contrato a término indefinido. b. Contrato a término fijo.	11. Le han diagnosticado alguna enfermedad. a. Vacunación. b. Salud oral. c. Examen de laboratorio y otros.	12. Fuma. a. Si b. No promedio diario.

Elaboro: Dayana Martínez Cajares. Carol Yulieth Caicedo	Aprobó:	Fecha de modificación:
---	---------	------------------------

	<p>ANEXO N</p> <p>METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION DE INCIDENTE Y ACCIDENTE DE TRABAJO</p>	<p>Código:</p> <p>Fecha:25/abril/2025</p> <p>Versión</p>
---	---	--



<p>Elaboro:</p> <p>Carol Yulieth / Dayana Martínez</p>	<p>Reviso:</p>	<p>Aprobó:</p>
--	----------------	----------------

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

