

**Manual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
(SG-SST) de Logística B.M S.A.S**

Mayra Giselle Caicedo Zarama

2022208079

Valery Daniela Arce Iburguen

2022108122

Instituto Técnico de Comercio Simón Rodríguez

Técnico Profesional en Procesos Administrativos de Seguridad y Salud en el
Trabajo

Asesora:

Jaqueline Sepúlveda Bojorge

Cali

2025

**Manual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
(SG-SST) de Logística B.M S.A.S**

Mayra Giselle Caicedo Zarama

2022208079

Valery Daniela Arce Ibarquen

2022108122

Instituto Técnico de Comercio Simón Rodríguez

Técnico Profesional en Procesos Administrativos de Seguridad y Salud en el
Trabajo

Cali

2025

Agradecimientos

En primer lugar, agradecemos a **Dios**, fuente de fortaleza, sabiduría y guía, por habernos permitido culminar con éxito esta etapa tan importante de nuestra formación académica. Su presencia constante en cada desafío nos brindó la paciencia y el valor necesario para continuar adelante.

A nuestra **asesora, Jaqueline Sepúlveda Bojorge**, por su compromiso, dedicación y acompañamiento durante el desarrollo de este trabajo de grado. Su orientación fue fundamental para comprender a profundidad los procesos que integran el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su apoyo nos inspiró a mejorar continuamente.

Expresamos nuestro agradecimiento a todos los **docentes del Instituto Técnico Nacional de Comercio Simón Rodríguez**, quienes con su experiencia, conocimiento y exigencia académica nos guiaron en la adquisición de habilidades teóricas y prácticas necesarias para desenvolvemos en el campo laboral.

A nuestros **compañeros de formación**, por su amistad, colaboración y apoyo constante durante este proceso, compartiendo momentos de esfuerzo, aprendizaje y superación.

Finalmente, nuestro reconocimiento más profundo a nuestras **familias**, quienes con amor, paciencia y motivación estuvieron presentes en cada paso de este recorrido, brindándonos el apoyo emocional que fue esencial para alcanzar nuestras metas.

Este logro es el resultado de un trabajo conjunto, de la perseverancia y del deseo de crecer personal y profesionalmente.

TABLA DE CONTENIDO

Contenido

Contenido

Agradecimientos	3
1. Resumen	11
2. Introducción	12
3. Justificación	13
4. Objetivo General (Del Trabajo De Grado)	14
5. Objetivos Específicos (del Trabajo De Grado)	14
1) Diagnosticar la situación actual de la empresa en relación con los requisitos legales y normativos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	14
3) Diseñar el plan trabajo anual	14
4) Proponer acciones de mejora continua que fortalezcan la gestión preventiva y garanticen la sostenibilidad del sistema en el tiempo.	14
6. Marco Teórico	15
Las definiciones del SGSST según el decreto 1072 de 2015 son las siguientes:	16
Planificar	17
Hacer	17
Verificar	17
Actuar	17
7. Ciclo PHVA del SG-SST	22
8. Cómo Funciona El Ciclo PHVA	22
Planificar	22
Hacer	22
Actuar	23
9. Etapa Planear Del SG-SST	24
10. Mapa Satelital de la Empresa	26
11. Organigrama de la Empresa	27
12. Mapa De Procesos	28
13. Políticas De La Empresa	28

14.	Política De SST:.....	29
	Tiene los siguientes requisitos:.....	29
	Cumplimiento normativo:.....	30
	Prevención de accidentes y enfermedades laborales:	30
	Capacitación y formación:	30
	Uso obligatorio de EPP:.....	30
	Gestión de riesgos:.....	30
	Promoción de la salud:.....	30
	Participación de los trabajadores:	31
	Mejora continua:	31
15.	Objetivos Y Metas Del SG-SST:.....	31
	Algunos ejemplos de objetivos del SG-SST son los siguientes:.....	32
	• Prevenir los Accidentes y Enfermedades Laborales	32
	• Cumplir Con La Normatividad Legal Vigente.....	32
	• Mejorar Continuamente el Desempeño en Sst.....	32
	• Promover Una Cultura de Seguridad:.....	32
	• Metas del SG-SST	32
	• Reducir La Tasa De Accidentalidad	33
	• Eliminar Riesgos de Alto Impacto.....	33
	• Aumentar La Capacitación.....	33
	• Mejorar el Reporte de Incidentes:.....	33
16.	Recursos Del SG-SST:.....	34
	Los recursos humanos:	34
	Los recursos financieros:.....	34
	Los recursos tecnológicos:	35
17.	Recurso Humano Del SG-SST:	35
	Obligaciones Del Empleador:.....	35
18.	Responsable Del SG-SST.....	38
19.	¿Qué es el COPASST?:	39
	Marco Legal:.....	39
	Resolución 2013 De 1986.....	39
	Decreto Ley 1295 de 1994	39
	Decreto 1072 de 2015.....	39

Funciones del COPASST.....	39
Vigilancia y promoción.....	39
Inspección:	40
Investigación:	40
Capacitación:.....	40
Reuniones y actas:	40
Seguimiento:	40
Sugerencias:	41
Coordinación:.....	41
20. Comité de Convivencia Laboral:.....	41
Marco Legal.....	42
La resolución 3461 de 2025 reglamenta lo siguiente:.....	42
21. Funciones del Comité de Convivencia Laboral:	43
Recibir y Tramitar Quejas.....	43
Escuchar a las Partes.....	43
Formular Recomendaciones	43
Hacer Seguimiento a los Compromisos	43
Presentar Informes	43
Promover la Convivencia Laboral	44
Brigada de Emergencias:.....	44
Marco Legal:.....	44
Decreto 1072 de 2015.....	45
Resolución 0312 de 2019	45
Resolución 2400 de 1979	45
22. Funciones de la Brigada de Emergencias:.....	45
Capacitación y entrenamiento.....	45
Inspección	45
Divulgación.....	45
Mantenimiento	46
Activación Del Plan.....	46
Evaluación De La Situación	46
Control de la Emergencia.....	46
Evacuación	46

Primeros Auxilios	46
Comunicación.....	46
Inventario De Equipos.....	46
Ayuda En La Investigación.....	47
Restablecimiento	47
23. ¿Qué es una ARL?.....	47
24. Responsabilidades de las ARL según el Decreto 1072 de 2015:	47
Asesoría y asistencia técnica:.....	47
Capacitación Y Formación.....	48
Vigilancia Y Control	48
Prestaciones Económicas.....	48
Prestaciones De Servicios De Salud	48
Fomentar Programas De Promoción Y Prevención.....	48
25. Asesor Externo en SST:.....	48
Ejemplos de Asesores Externos en el SG-SST:	49
Profesionales Independientes con Licencia en SST:	49
Empresas de Consultoría en SST:	49
Auditor Externo del SG-SST:.....	49
Higiene y Seguridad Industrial:	49
Higienistas Ocupacionales:	49
Especialistas en trabajo seguro en alturas:.....	49
Peritos o Investigadores de Accidentes Laborales:.....	50
Profesionales en Psicología Organizacional:.....	50
26. Responsabilidades De Los Trabajadores:.....	50
27. Recurso Técnico O Tecnológico	51
Ejemplos en el SG-SST.....	51
• Software de Gestión de SST (SaaS):	51
• Tecnología de la Información y Comunicación (TIC):.....	51
• Plataformas de e-learning:.....	51
• Aplicaciones móviles	51
• Sistemas De Geolocalización (GPS):	51
• Equipos y Sensores Inteligentes.....	52
• Dispositivos "wearables" (tecnología vestible).....	52

Recursos de Capacitación y Simulación:	52
• Realidad Virtual (RV) Y Realidad Aumentada (RA):.....	52
• Simuladores De Maquinaria O Vehículos:	52
• Sistemas de Control de Acceso y Vigilancia:	52
• Cámaras de video vigilancia con inteligencia artificial (IA):.....	52
• Sistemas biométricos.....	52
28. Recurso Financiero.....	53
29. Plan De Capacitación Y Entrenamiento:	53
30. Matriz De Requisitos Legales	55
31. Gestión Del Cambio	55
Ejemplos De Cambios Que Deben Ser Evaluados E Informados:.....	55
32. Perfiles Del Cargo:.....	56
Manual De Funciones, Responsabilidades Y Competencias:	56
33. Control De Documentos Y Registros:	56
34. Etapa Hacer Del SG-SST.....	58
IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y VALORACIÓN DE RIESGOS:	60
35. Plan De Gestión Ambiental (PGIR)	60
36. Procedimientos De Seguridad E Instructivos De Seguridad.....	61
37. Sustancias Químicas.....	63
Señalización De Las Sustancias Químicas	64
Señalización NFPA 704:.....	64
Señalización Sistema Globalmente Armonizado	65
Señalización De Químicos Según La Organización De Naciones Unidas.....	66
MATRIZ DE EPP:	68
Los Equipos de Protección Individual (EPI):	69
38. Inspecciones De Seguridad:	70
Clasificación de las inspecciones:.....	70
Inspecciones Planeadas:	70
Inspecciones Informales:	70
Inspecciones de Áreas Críticas.	71
Responsables de realizar una inspección de SST:	71
Plan De Motivación Empresarial	72
ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN (PYP):.....	73

PROGRAMAS DE SST:	75
Medicina Preventiva:	75
Medicina Del Trabajo:	76
Higiene Laboral:	77
39. Seguridad Industrial:	78
Investigación de incidentes y accidentes de trabajo:	80
Programa de mantenimiento preventivo y correctivo de maquinaria, herramientas, equipos e instalaciones locativas:	80
40. Programas De Vigilancia Epidemiológica	82
41. Evaluaciones Médicas Ocupacionales.....	83
Profesiograma:.....	84
42. Diagnóstico De Condiciones De Salud.....	85
Encuesta De Condiciones De Salud:.....	85
Encuesta Sociodemográfica:	85
43. Plan De Emergencia:	86
Los aspectos que debe tener un plan de emergencias en Colombia son los siguientes:	86
44. Plan De Evacuación	87
Plan De Contingencia:	88
Objetivo principal: Mitigar el impacto de situaciones adversas, asegurar la continuidad operacional, reaccionar ante lo inesperado y recuperar lo más pronto posible la normalidad.	88
Plan De Continuidad Del Negocio:	88
Investigación De Incidentes Y Accidentes De Trabajo:	89
Metodologías de investigación:.....	90
45. Etapas Verificar Del SG-SST:	92
Objetivos principales:.....	92
46. Indicadores Del Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo:	93
Indicadores De Estructura:.....	93
Indicadores De Proceso	94
Indicadores De Resultado	95
47. Indicadores Mínimos De SST (Resolución 0312 De 2019, Art. 30).....	96
● Frecuencia De La Accidentalidad	96
● Severidad De La Accidentalidad	96
● Proporción De Accidentes De Trabajo Mortales.....	96
● Prevalencia De Enfermedad Laboral.....	96

•	Incidencia de la enfermedad laboral	97
•	Ausentismo por causa médica	97
48.	Auditoría Art. 2.2.4.6.29. Y 30 Dec 1072 De 2015	97
49.	Revisión Por La Alta Dirección Art. 2.2.4.6.31. Dec 1072 De 2015:	97
	La revisión de la alta dirección debe permitir:.....	98
50.	Etapa Actuar Del SG-SST:	99
51.	Planes de Acción:	100
•	Acciones Preventivas Art. 2.2.4.6.2. Definiciones Numeral 3.....	100
•	Acciones Correctivas Art. 2.2.4.6.2. Definiciones Numeral 1.	101
•	Acciones De Mejora Art. 2.2.4.6.2. Definiciones Numeral 2.....	101
	Acciones Preventivas Y Correctivas:	101
	Mejora Continua	101
52.	Conclusiones	103
Anexos.....		106
	Anexo A:	106
	Anexo B:	107
	Anexo C:	108
	Anexo D:.....	109
	Anexo E:	110
	Anexo F:	112
	Anexo G:.....	113
	Anexo H:.....	114
	Anexo I:	115
	Anexo J:.....	116
	Anexo k:	117
	Anexo L:.....	118
	Anexo N:.....	120
	Anexo Ñ:.....	121
Webgrafia.....		¡Error! Marcador no definido.

1. Resumen

El propósito de este trabajo de grado es elaborar un manual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para la empresa LOGISTICA B.M .S.A.S, con el objetivo de establecer los lineamientos necesarios para la gestión de los riesgos laborales y el cumplimiento de la normatividad vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo. El presente manual está estructurado bajo las etapas del ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar), con el fin de orientar a la empresa sobre los requisitos legales y técnicos que deben cumplirse en cada fase del sistema. Su elaboración se realizó conforme a los lineamientos establecidos en la legislación y normativa colombiana, tales como el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019, la Guía Técnica Colombiana GTC 45, entre otros documentos normativos y legales aplicables

para el desarrollo del presente manual del SG-SST, se estableció una muestra de 17 trabajadores de la empresa LOGISTICA B.M .S.A.S, conformada por los trabajadores directos e indirectos actualmente vinculados, quienes participaron en la identificación de peligros y evaluación de riesgos los cuales arrojan unos resultados donde se evidencian que los peligros prioritarios identificados en la empresa LOGISTICA B.M .S.A.S afectan al 62% de la población total de trabajadores, lo que pone de manifiesto la necesidad de implementar acciones preventivas, correctivas y de mejora continua que contribuyan al fortalecimiento de la cultura de seguridad y salud en el trabajo dentro de la organización.

2. Introducción

El presente trabajo de grado, titulado “**Manual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para la empresa Logística BM S.A.S**”, tiene como objetivo principal diseñar un documento guía que oriente la implementación y el fortalecimiento del sistema de gestión dentro de la organización. Esta empresa se dedica a la **manipulación de cargas y descargas en las instalaciones de Alkosto**, actividad que implica una exposición constante a diversos factores de riesgo, tales como esfuerzos físicos, caídas, manipulación inadecuada de materiales, uso de maquinaria y condiciones ambientales exigentes.

Durante el desarrollo del proyecto se identificó la necesidad de estructurar un manual que sirva como herramienta metodológica y operativa, permitiendo estandarizar los procedimientos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, en cumplimiento con lo establecido por el **Decreto 1072 de 2015** y la **Resolución 0312 de 2019**.

Este documento busca consolidar los conocimientos adquiridos durante la formación técnica, aplicándolos a un entorno laboral, donde la correcta gestión del riesgo y el bienestar de los trabajadores son factores determinantes para la productividad y el cumplimiento normativo.

Asimismo, la elaboración del manual contribuye al fortalecimiento de la cultura preventiva dentro de la empresa Logística BM S.A.S, fomentando la responsabilidad compartida entre empleadores y trabajadores, y asegurando la mejora continua de las condiciones de trabajo, la reducción de incidentes y la promoción de un ambiente laboral seguro y saludable.

3. Justificación

El desarrollo del presente proyecto se justifica en la necesidad de **implementar y mantener un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)** que garantice la protección integral de los colaboradores de la empresa **Logística BM S.A.S**, dedicada a la manipulación de cargas y descargas en Alkosto. Dadas las características de las operaciones, los trabajadores están expuestos a riesgos físicos, biomecánicos y de seguridad que pueden generar accidentes laborales o enfermedades de origen ocupacional si no se gestionan de manera adecuada.

Este proyecto también se fundamenta en la necesidad de prevenir pérdidas en materia de riesgos laborales tales como humanas, daño a la propiedad, pérdida en los procesos daños al medio ambiente, y gastos legales por sanciones del ministro de trabajo.

4. Objetivo General (Del Trabajo De Grado)

- Informar a la alta gerencia sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), sus etapas, conclusiones y sugerencias de mejora.

5. Objetivos Específicos (del Trabajo De Grado)

- Diagnosticar la situación actual de la empresa en relación con los requisitos legales y normativos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- **Identificar** los peligros asociados a las actividades laborales para establecer medidas de intervención para cada uno
- **Diseñar el plan trabajo anual**
- **Proponer acciones de mejora continua que fortalezcan la gestión preventiva y garanticen la sostenibilidad del sistema en el tiempo.**

6. Marco Teórico

El Decreto 1072 de 2015 establece que el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) es de cumplimiento obligatorio y debe aplicarse en todas las organizaciones, sin importar su tamaño, naturaleza jurídica o tipo de contratación. Su propósito es garantizar la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores mediante la gestión sistemática de los riesgos, el cumplimiento de la normatividad vigente y la promoción de una cultura preventiva en los lugares de trabajo.

Las definiciones del SGSST según el decreto 1072 de 2015 son las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Planificar

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

Hacer

Implementación de las medidas planificadas.

Verificar

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

Actuar

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

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

12. Condiciones y medio ambiente de trabajo: Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros:

- a) Las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo;
- b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.

c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores.

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

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

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

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

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

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

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

19. Evento Catastrófico: Acontecimiento imprevisto y no deseado que

altera significativamente el funcionamiento normal de la empresa, implica daños masivos al personal que labora en instalaciones, parálisis total de las actividades de la empresa o una parte de ella y que afecta a la cadena productiva, o genera destrucción parcial o total de una instalación.

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

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

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

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

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

25. Mejora continua: Proceso recurrente de optimización del Sistema

de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la organización.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7. Ciclo PHVA del SG-SST



El Ciclo de Mejora Continua PHVA, también conocido como ciclo de Deming o Ciclo PDCA, es un proceso sencillo que puede utilizarse para mejorar cualquier proceso o sistema.

Fue desarrollado originalmente por W. Edwards Deming, y desde entonces ha sido utilizado por empresas y organizaciones de todo el mundo.

8. Cómo Funciona El Ciclo PHVA

El ciclo Planificar-Hacer-Verificar-Actuar (PHVA), es un modelo de mejora continua que se utiliza en muchas industrias para mejorar la calidad y la eficiencia.

El ciclo consta de cuatro pasos: Planificar, Hacer, Comprobar y Actuar.

Vamos a ver cada uno en detalle.

Planificar

La etapa de planificación del ciclo PHVA consiste en establecer objetivos y elaborar un plan para alcanzarlos. Para mejorar tu negocio, necesitas saber qué quieres conseguir y cómo lo vas a hacer. Este paso implica la creación de una hoja de ruta para realizar cambios graduales que conduzcan al éxito a largo plazo.

Hacer

La etapa de HACER del ciclo PHVA implica pasar a la acción e iniciar el proceso de cambio. Es importante recordar que no todo saldrá según lo previsto, así que prepárate para los contratiempos y los fracasos. Persevera y sigue avanzando.

Verificar

Consiste en la evaluación del SG-SST por medio de la revisión de indicadores, auditoría y revisión por la alta dirección.

Actuar

La última etapa del ciclo PHVA es ACTUAR. Aquí es donde se actúa sobre la base de lo que se ha aprendido en las etapas anteriores.

Esto puede implicar la introducción de cambios en los objetivos, el plan o la estrategia de aplicación. Es importante seguir supervisando el progreso y recopilando datos para tomar decisiones con conocimiento de causa. El objetivo del ciclo PHVA es mejorar la calidad y la eficacia mediante la mejora continua. Siguiendo este proceso, se pueden hacer pequeños cambios que conducen a grandes resultados. Con el ciclo PHVA las empresas pueden mejorar continuamente sus procesos y procedimientos.

9. Etapa Planear Del SG-SST

La etapa Planear del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) es la primera fase del ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar) y se centra en la organización, diagnóstico y planeación estratégica del sistema.

En esta etapa se busca establecer la base para la implementación del SG-SST, identificando qué se necesita y cómo se va a llevar a cabo.

· Principales actividades de la etapa Planear:

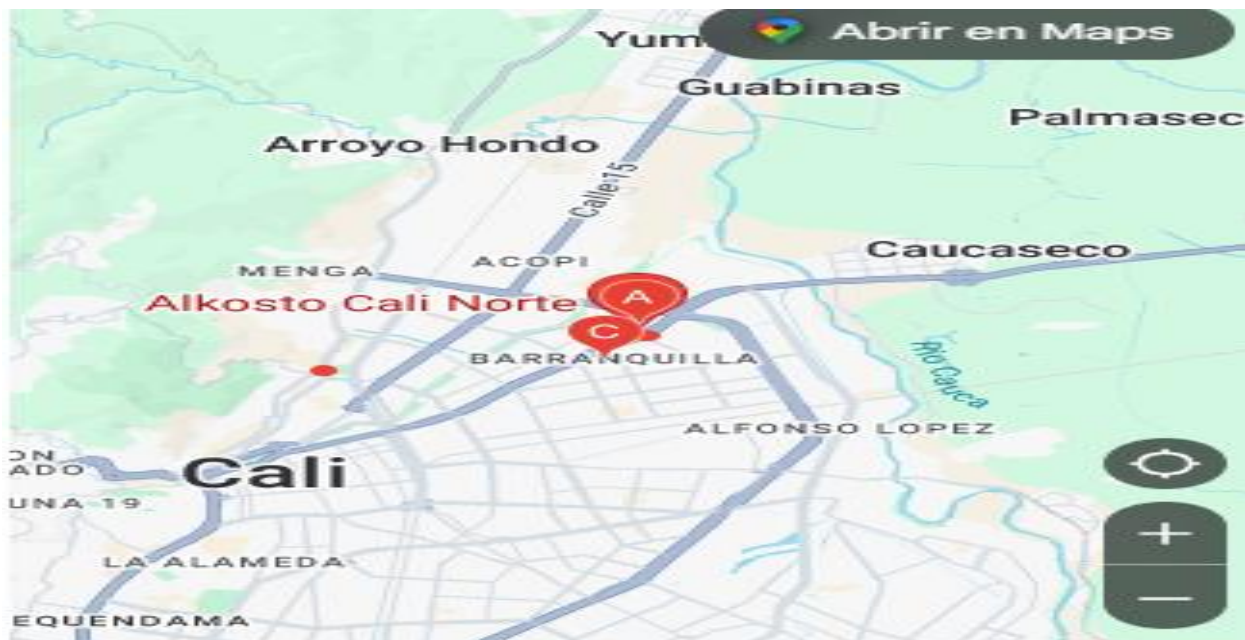
- Diagnosticar la situación inicial de la empresa frente a la seguridad y salud en el trabajo (evaluación de condiciones actuales, cumplimiento normativo y riesgos).
- Definir la política de SST aprobada por la alta dirección.
- Definir objetivos y metas en SST alineados con la normatividad y necesidades de la organización.
- Asignar recursos (humanos, financieros, técnicos y tecnológicos) para implementar el sistema.
- Diseñar el plan de trabajo anual del SG-SST con actividades, responsables y cronogramas.
- Establecer indicadores de gestión y resultados que permitan medir el desempeño del sistema.
- La etapa Planear consiste en analizar la situación, definir la estrategia y organizar los recursos para que el SG-SST se ejecute de manera efectiva.



Información General de la Empresa

Razón Social	LOGISTICA B.M .S.A.S
Nit	901852591
Dirección	Dirección CR 26 H 3 72 D 71
Teléfono	3117845095
Email	Cardosological360@gmail.com
Representante Legal	Miguel Arcángel Cardosa
Actividad económica	Manipulación de carga
Código de actividad económica (Decreto 768/2022)	3522401
ARL	SURA
Clase de riesgo	III
No. de empleados directos	16
No. de empleados indirectos	Temporales: Cero Contratistas: Cero

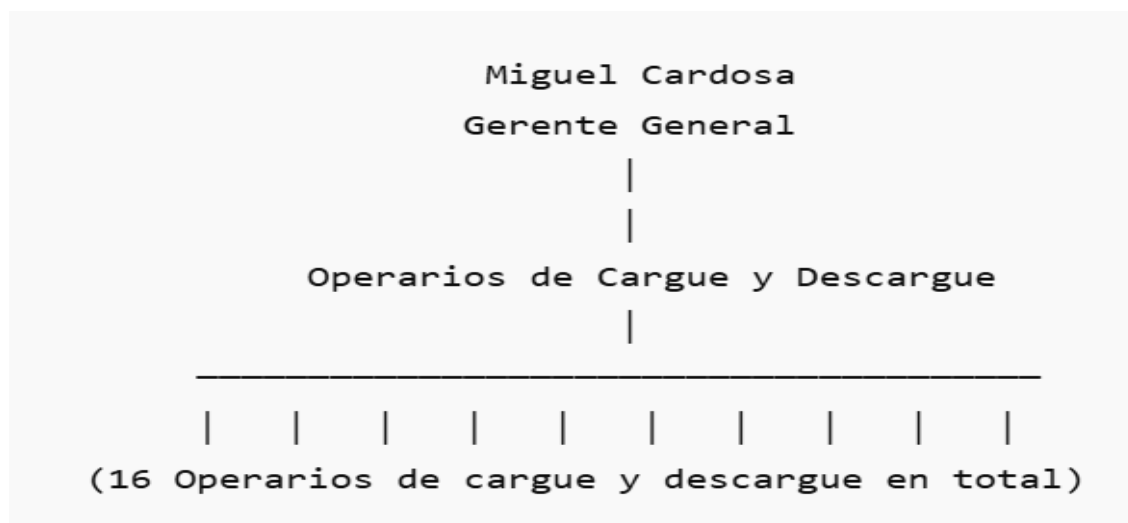
10. Mapa Satelital de la Empresa



REGISTRO FOTOGRAFICO DE LA EMPRESA



11. Organigrama de la Empresa



12. Mapa De Procesos

ENTRADA	PROCESO	SALIDA
Solicitud y entrada de mercancía	Recepción y verificación de mercancía. Descarga y traslado a los puntos de venta. Reporte de anomalías.	Mercancía descargada organizada y entregada.

13. Políticas De La Empresa

Las políticas empresariales son lineamientos generales establecidos por la organización que orientan la toma de decisiones y el comportamiento de todos sus miembros, con el fin de alcanzar los objetivos estratégicos de la empresa. Estas políticas reflejan la misión, visión y valores corporativos, además de servir como guía para actuar de manera coherente frente a diferentes situaciones. Por ejemplo, una política de seguridad y salud en el trabajo que promueva ambientes laborales seguros y saludables; una política de calidad enfocada en garantizar la satisfacción del cliente; o una política ambiental destinada a minimizar el impacto negativo de las operaciones en el entorno.

Ejemplos:

- Política de Seguridad y Salud en el Trabajo: “La empresa se compromete a garantizar ambientes laborales seguros, identificando y controlando los riesgos para proteger la

vida y salud de sus colaboradores.”

- Política de Calidad: “Brindar productos y servicios que cumplan con los más altos estándares, satisfaciendo las necesidades y expectativas de nuestros clientes.”
- Política Ambiental: “Prevenir la contaminación y promover el uso responsable de los recursos naturales en todas nuestras operaciones.”
- Política de Responsabilidad Social: “Contribuir al desarrollo sostenible de la comunidad, generando empleo digno y apoyando proyectos sociales y educativos.”
- Política de Ética y Transparencia: “Actuar con honestidad, integridad y respeto en todas las relaciones comerciales y laborales.”

14. Política De SST:

La Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es una declaración formal de la alta dirección de una organización, en la que se establece su compromiso con la protección de la seguridad y la salud de todos los trabajadores. Es un documento fundamental que sienta las bases para la implementación de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Tiene los siguientes requisitos:

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

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

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

Cumplimiento normativo:

Garantizar el cumplimiento de la normatividad legal vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, aplicable al sector logístico y de operaciones de cargue y descargue.

Prevención de accidentes y enfermedades laborales:

Implementar medidas de control que minimicen los riesgos físicos, ergonómicos, químicos y mecánicos asociados a las labores de manipulación de carga, evitando accidentes y enfermedades derivadas del trabajo.

Capacitación y formación:

Promover programas de inducción, reinducción y capacitación continua para todos los trabajadores en temas relacionados con la manipulación segura de mercancías, uso de elementos de protección personal (EPP), ergonomía y primeros auxilios.

Uso obligatorio de EPP:

Exigir y supervisar el uso adecuado de los elementos de protección personal (guantes, botas de seguridad, chalecos reflectivos, cascos, fajas ergonómicas, entre otros) en todas las actividades de cargue y descargue.

Gestión de riesgos:

Identificar, evaluar y controlar permanentemente los riesgos presentes en las operaciones, aplicando medidas preventivas y correctivas que protejan la vida, salud e integridad física de los trabajadores.

Promoción de la salud:

Implementar campañas de autocuidado, pausas activas y programas de bienestar laboral que fomenten hábitos de vida saludables y fortalezcan la cultura de la prevención.

Participación de los trabajadores:

Incentivar la participación activa de los trabajadores en los comités y programas de seguridad, generando canales de comunicación abiertos para la identificación de peligros y propuestas de mejora.

Mejora continua:

Establecer un proceso de mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), mediante auditorías, inspecciones, seguimiento a indicadores y acciones correctivas.

Ver Anexo A. POLITICA DE SST

15. Objetivos Y Metas Del SG-SST:

Los **objetivos y metas del SG-SST** son la guía de una organización hacia la excelencia en seguridad y salud laboral. No son meras formalidades, sino compromisos medibles que permiten evaluar el progreso y la efectividad del sistema.

El **Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)** es una herramienta esencial para proteger la integridad y el bienestar de los trabajadores. Su propósito principal es prevenir accidentes y enfermedades laborales, mejorando continuamente las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral.

Para formular los objetivos del SGSST, se debe tener en cuenta:

1. Ser claros, medibles, cuantificables y tener metas definidas para su cumplimiento;
2. Ser adecuados para las características, el tamaño y la actividad económica de la empresa.
3. Ser coherentes con el plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las prioridades identificadas.

4. Ser compatibles con el cumplimiento de la normatividad vigente aplicable en materia de riesgos laborales, incluidos los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales que le apliquen.

5. Estar documentados y ser comunicados a todos los trabajadores;

6. Ser revisados y evaluados periódicamente, mínimo una (1) vez al año y actualizados de ser necesario.

Algunos ejemplos de objetivos del SG-SST son los siguientes:

- ***Prevenir los Accidentes y Enfermedades Laborales***
 - Este es el objetivo principal y fundamental de cualquier SG-SST. Busca proteger la integridad física y mental de todos los trabajadores.
- ***Cumplir Con La Normatividad Legal Vigente***
 - Garantizar que la empresa opere en el marco de las leyes, reglamentos y estándares nacionales e internacionales aplicables en materia de SST.
- ***Mejorar Continuamente el Desempeño en Sst***
 - Buscar la optimización constante de los procesos, procedimientos y condiciones de trabajo para reducir los riesgos y mejorar el bienestar.
- ***Promover Una Cultura de Seguridad:***
 - Fomentar la participación activa de los trabajadores, la conciencia de los riesgos y la adopción de comportamientos seguros.
- **Metas del SG-SST**
 - La meta principal de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) es proteger y promover la salud física, mental y social de los trabajadores, garantizando ambientes laborales seguros, controlando los riesgos y reduciendo la ocurrencia de incidentes y

enfermedades laborales. Algunos ejemplos de metas del SG-SST son las siguientes:

- **Reducir La Tasa De Accidentalidad**
 - : Disminuir el número de accidentes laborales en un porcentaje específico en un período determinado.
- **Eliminar Riesgos de Alto Impacto**
 - Implementar controles para los riesgos más significativos, como el ruido, las sustancias químicas peligrosas o la falta de equipos de protección personal (EPP).
- **Aumentar La Capacitación**
 - Lograr que un porcentaje específico de los trabajadores participe en capacitaciones sobre temas de seguridad y salud.
- **Mejorar el Reporte de Incidentes:**
 - Fomentar que los trabajadores reporten actos y condiciones inseguras para tomar medidas preventivas.

16. Recursos Del SG-SST:

Para que un **Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)** sea exitoso y no quede solo en el papel, la asignación de **recursos** es fundamental. Estos recursos, que incluyen personal calificado, presupuesto, tecnología y tiempo, actúan como el motor que impulsa el logro de los objetivos y metas del sistema de SG-SST. Sin una adecuada inversión, la identificación de peligros, la implementación de controles, la capacitación de los empleados y el monitoreo de los indicadores se vuelven ineficientes. En esencia, destinar los recursos necesarios demuestra el **compromiso real de la alta dirección** con la seguridad y la salud de sus trabajadores, convirtiendo las intenciones de prevención en acciones concretas y medibles que garantizan un entorno laboral más seguro y productivo.

Los recursos humanos:

Son quizás los más importantes, ya que la implementación de un SG-SST depende de las personas que lo gestionan y operan. Esto incluye la necesidad de contar con personal capacitado en seguridad y salud en el trabajo, desde la alta dirección hasta los trabajadores operativos. La formación continua es clave, ya que asegura que todos estén al tanto de las mejores prácticas, las normativas legales, y los procedimientos internos.

Los recursos financieros:

También son fundamentales. La implementación de un SG-SST puede requerir inversiones en equipos de protección personal, herramientas de monitoreo de riesgos, software de gestión, y formación para el personal. Además, es necesario asignar

presupuesto para la realización de auditorías internas y externas, así como para la mejora continua del sistema.

Los recursos tecnológicos:

Son materiales incluyen todo lo necesario para implementar y operar el SG-SST de manera efectiva. Esto puede incluir software especializado para la gestión de riesgos, equipos de medición y monitoreo de condiciones laborales, y materiales de formación y sensibilización para los empleados.

17. Recurso Humano Del SG-SST:

El recurso humano para un SG-SST con sus respectivas responsabilidades son los siguientes:

Obligaciones Del Empleador:

Según el **(SG-SST)**, los empleadores tienen responsabilidades clave para garantizar un entorno laboral seguro y saludable. Estas obligaciones van más allá del simple cumplimiento de la ley; buscan proteger la vida y el bienestar de todos los trabajadores.

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 SG-SST e igualmente, debe evaluar las recomendaciones emanadas de estos para el mejoramiento del SG-SST.

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

relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia, dentro de la jornada laboral de los trabajadores directos o en el desarrollo de la prestación del servicio de los contratistas.

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

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

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

10.3 Promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST;
y

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

18. Responsable Del SG-SST

Debe diseñar e implementar el SG-SST de la empresa, teniendo en cuenta el ciclo PHVA (etapas: planear, hacer, verificar y actuar), según la Resolución 0312 de 2019

19. ¿Qué es el COPASST?:

El **Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST)** es un organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en las empresas. Su carácter "**paritario**" se debe a que está conformado por igual número de representantes del empleador y de los trabajadores, con el objetivo de fomentar la participación y el trabajo conjunto en la prevención de riesgos laborales.

Marco Legal:

El COPASST tiene su base legal en varias normativas colombianas, siendo las más importantes:

Resolución 2013 De 1986

Reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, que luego se transformaron en el COPASST.

Decreto Ley 1295 de 1994

Reafirma la obligatoriedad de su conformación en las empresas.

Decreto 1072 de 2015

Conocido como el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, recopila y actualiza la normativa en materia de SST, incluyendo las funciones del COPASST en el marco del SG-SST.

Funciones del COPASST

El COPASST tiene un rol activo y participativo en la gestión de la SST. Sus funciones, establecidas en la **Resolución 2013 de 1986** y complementadas por el

Decreto 1072 de 2015, incluyen:

Vigilancia y promoción

- Proponer y participar en actividades de promoción y prevención de riesgos laborales.
- 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)

Inspección:

- Visitar periódicamente las instalaciones de la empresa para identificar peligros, evaluar riesgos e inspeccionar los equipos de trabajo.

Investigación:

- Colaborar en la investigación de accidentes de trabajo y enfermedades laborales para identificar sus causas y proponer medidas correctivas.
Rendir cuentas internamente en relación con su desempeño.

Capacitación:

- Proponer y participar en actividades de capacitación para los trabajadores, directivos y supervisores.

Reuniones y actas:

- Realizar reuniones periódicas (por lo menos una vez al mes), registrar las decisiones en actas y llevar un archivo de las mismas. Dar recomendaciones para el mejoramiento del SG-SST.

Seguimiento:

- Vigilar que se cumplan las actividades del SG-SST, incluyendo la divulgación de las normas y el reglamento interno de seguridad.

Participar en las capacitaciones que realice la Administradora de Riesgos Laborales

Sugerencias:

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

Coordinación:

Servir como organismo de coordinación entre la empresa y los trabajadores en la solución de problemas relativos a la seguridad y salud en el trabajo. 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

20. Comité de Convivencia Laboral:

El **Comité de Convivencia Laboral** es un órgano bipartito (con representantes del empleador y de los trabajadores) que se encarga de recibir, tramitar y dar solución a las quejas relacionadas con el acoso laboral, con el fin de promover un clima de

respeto y cordialidad en el entorno de trabajo. A diferencia del COPASST, que se enfoca en la seguridad y la salud física, el Comité de Convivencia se centra en el bienestar psicosocial y en la prevención del acoso.

Marco Legal

El Comité de Convivencia Laboral tiene su fundamento en la **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". Esta ley establece la definición de acoso laboral y las medidas preventivas.

La resolución 3461 de 2025 reglamenta lo siguiente:

El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por representantes del empleador y de las y los trabajadores, con sus respectivos suplentes.

Las y los integrantes del Comité podrán contar con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

En las entidades públicas y las empresas privadas con menos de cinco (5) trabajadores, dicho comité estará conformado por un representante de las y los trabajadores y uno (1) del empleador.

En el caso de las entidades públicas y las empresas privadas con más de cinco (5) y menos de veinte (20) trabajadores, dicho comité estará conformado por un (1) representante de las y los trabajadores y uno (1) del empleador, con sus respectivos suplentes.

En el caso de entidades públicas y las empresas privadas con más de veinte (20) trabajadores, el Comité estará conformado por cuatro (4) integrantes, dos (2) representantes de las y los trabajadores y dos (2) del empleador, con sus respectivos suplentes.

Las entidades públicas y empresas privadas podrán de acuerdo con su organización interna designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso deben ser iguales en ambas partes.

21. Funciones del Comité de Convivencia Laboral:

Las funciones de este comité están claramente definidas en la normativa y se centran en la mediación y el manejo de conflictos:

Recibir y Tramitar Quejas

- Recibir las quejas por escrito presentadas por los trabajadores sobre posibles situaciones de acoso laboral, y darles un trámite oportuno y confidencial.

Escuchar a las Partes

- : Crear un espacio de diálogo donde las partes involucradas puedan expresar sus puntos de vista, buscando una solución concertada y mediada para el conflicto.

Formular Recomendaciones

- Proponer a la empresa medidas de mejora y recomendaciones para promover la convivencia laboral, tales como capacitaciones, talleres de comunicación, o campañas de sensibilización.

Hacer Seguimiento a los Compromisos

- Verificar que los acuerdos a los que se llegue entre las partes, y las recomendaciones formuladas por el comité, se cumplan de manera efectiva.

Presentar Informes

- Elaborar informes trimestrales a la gerencia de la empresa sobre la gestión del comité, así como informes anuales sobre los casos tratados, con fines estadísticos y de seguimiento.

Promover la Convivencia Laboral

- Desarrollar actividades de promoción y prevención, como campañas de sensibilización, para fomentar un ambiente de respeto y cordialidad.

Brigada de Emergencias:

La **Brigada de Emergencias** es un grupo de trabajadores de la empresa, debidamente organizados, entrenados y capacitados, cuya función principal es responder de manera inmediata, eficiente y segura ante una situación de emergencia (incendio, sismo, derrame, etc.) con el objetivo de controlar la situación, minimizar los daños a las personas y a la propiedad, y facilitar la evacuación.

La brigada es un componente esencial del **Plan de Prevención, Preparación y Respuesta ante Emergencias** de una organización.

Marco Legal:

La obligatoriedad de conformar una brigada de emergencias se encuentra en varias normativas, principalmente dentro del marco de la seguridad y salud en el trabajo:

Decreto 1072 de 2015

El Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo establece, en su artículo 2.2.4.6.25, la obligación del empleador de "diseñar y desarrollar un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias". La brigada es un pilar fundamental para la implementación de este plan.

Resolución 0312 de 2019

Define los estándares mínimos del SG-SST y ratifica la necesidad de que la empresa cuente con un plan de emergencias y con una brigada capacitada.

Resolución 2400 de 1979

"Estatuto de Seguridad Industrial", que en su artículo 220 establece que los establecimientos de trabajo deben tener un personal entrenado para la extinción de incendios.

22. Funciones de la Brigada de Emergencias:

Las funciones de la brigada se dividen en tres fases: antes, durante y después de la emergencia.

1. Funciones antes de la emergencia (Fase preventiva):

Capacitación y entrenamiento

Participar en los simulacros y en las capacitaciones programadas por la empresa.

Inspección

Realizar inspecciones periódicas a las áreas de trabajo, equipos de emergencia (extintores, mangueras, alarmas) y señalización.

Divulgación

Promover entre los trabajadores la cultura de la prevención y el autocuidado.

Mantenimiento

Verificar que los equipos de emergencia estén en buen estado y disponibles para su uso.

2. Funciones durante la emergencia (Fase de respuesta):

Activación Del Plan

Activar el plan de emergencia y dar la alarma de forma inmediata.

Evaluación De La Situación

Evaluar rápidamente la magnitud de la emergencia para coordinar la respuesta adecuada.

Control de la Emergencia

Actuar para controlar o mitigar la emergencia según el tipo de brigada (por ejemplo, extinción de incendios, control de derrames).

Evacuación

Guiar a los trabajadores en el proceso de evacuación y asegurar que nadie quede en las instalaciones.

Primeros Auxilios

Atender a los heridos y prestar los primeros auxilios básicos.

Comunicación

Coordinar la llegada de los organismos de socorro externos (bomberos, ambulancias).

3. Funciones después de la emergencia (Fase de recuperación):

Inventario De Equipos

Verificar el estado de los equipos utilizados y solicitar su recarga o reemplazo.

Ayuda En La Investigación

Colaborar en la investigación de la emergencia para determinar sus causas.

Restablecimiento

Apoyar en las labores de restablecimiento de la normalidad en el lugar de trabajo.

23. ¿Qué es una ARL?

Una **ARL** (Administradora de Riesgos Laborales) es una entidad de carácter público o privado, que se encarga de afiliar y gestionar el Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia. Su principal función es la prevención, protección y atención de los trabajadores frente a los riesgos que puedan ocurrir en el entorno laboral.

La afiliación a una ARL es obligatoria para todas las empresas, y su propósito es brindar cobertura en caso de accidentes de trabajo o enfermedades laborales, a través de la prestación de servicios médicos, rehabilitadores y de indemnización.

24. Responsabilidades de las ARL según el Decreto 1072 de 2015:

El **Decreto 1072 de 2015** (Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo) consolida las obligaciones de las ARL, enfatizando su rol dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de las empresas. Sus principales responsabilidades son:

Asesoría y asistencia técnica:

La ARL debe brindar asesoría y asistencia técnica a las empresas afiliadas para la implementación y mejora del SG-SST. Esto incluye:

- Apoyar en la identificación de peligros y la evaluación de riesgos.
- Proporcionar herramientas y guías para el diseño e implementación del SG-SST.
- Apoyar en la investigación de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Brindar asesoría para la formulación de planes de emergencia.

Capacitación Y Formación

Las ARL deben ofrecer programas de capacitación a los trabajadores y a los miembros del COPASST en temas de prevención de riesgos laborales. También deben capacitar a los responsables del SG-SST en las empresas.

Vigilancia Y Control

La ARL tiene la responsabilidad de vigilar el cumplimiento de las normas de SST por parte de las empresas afiliadas. En caso de incumplimiento, deben reportarlo al Ministerio del Trabajo.

Prestaciones Económicas

: En caso de un accidente de trabajo o enfermedad laboral, la ARL debe garantizar el pago de las prestaciones económicas al trabajador, tales como subsidios por incapacidad, indemnizaciones, pensión de invalidez o de sobrevivientes.

Prestaciones De Servicios De Salud

La ARL debe proporcionar la atención médica, hospitalaria, quirúrgica y de rehabilitación que requiera un trabajador a causa de un accidente de trabajo o enfermedad laboral.

Fomentar Programas De Promoción Y Prevención

La ARL debe desarrollar programas que promuevan la cultura de la prevención, la salud y la seguridad en el trabajo en todas las empresas afiliadas.

25. Asesor Externo en SST:

Un **Asesor Externo en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)** es un profesional o una persona jurídica, ajena a la estructura de la empresa, que cuenta con la licencia, la idoneidad y la experiencia necesarias para prestar servicios de consultoría, acompañamiento y apoyo en el diseño, implementación, ejecución y evaluación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Su rol es crucial para las organizaciones que no

cuentan con un equipo interno especializado o que buscan una perspectiva objetiva y experta para mejorar su sistema de gestión.

Ejemplos de Asesores Externos en el SG-SST:

Los asesores externos pueden provenir de diversas disciplinas y especializaciones, dependiendo de las necesidades de la empresa. A continuación, se presentan algunos ejemplos comunes:

Profesionales Independientes con Licencia en SST:

Son personas naturales con formación académica y una licencia emitida por la Secretaría de Salud que los habilita para asesorar en temas de SST. Pueden ser ingenieros, psicólogos, médicos o administradores especializados en el área.

Empresas de Consultoría en SST:

Son firmas especializadas que ofrecen una gama de servicios, desde la implementación completa del SG-SST hasta auditorías y consultorías puntuales. Su ventaja radica en contar con un equipo multidisciplinario.

Auditor Externo del SG-SST:

Es un profesional que no ha participado en la implementación del SG-SST de la empresa y cuya función es realizar una auditoría rigurosa para verificar el cumplimiento de los requisitos legales, los estándares internos y los objetivos del sistema. Su trabajo es clave para la mejora continua.

Higiene y Seguridad Industrial:

Expertos en la medición y control de riesgos específicos, como:

Higienistas Ocupacionales:

Realizan estudios de ruido, iluminación, vibraciones y contaminantes químicos para proponer medidas de control.

Especialistas en trabajo seguro en alturas:

Ofrecen capacitación certificada y asesoran en la implementación de medidas de prevención de caídas.

Peritos o Investigadores de Accidentes Laborales:

Profesionales con experiencia en la reconstrucción de hechos y la determinación de las causas de un accidente de trabajo. Su asesoría es fundamental para identificar las fallas en el sistema y tomar acciones correctivas efectivas.

Profesionales en Psicología Organizacional:

Se enfocan en los riesgos psicosociales, como el estrés laboral, el acoso y la carga mental, ayudando a la empresa a diseñar estrategias de intervención y promoción del bienestar mental.

26. Responsabilidades De Los Trabajadores:

Aunque el empleador tiene la responsabilidad principal de garantizar un entorno laboral seguro, el **Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)** es un esfuerzo conjunto. Los trabajadores desempeñan un papel fundamental y tienen responsabilidades claras que, al cumplirlas, contribuyen a su propia seguridad y a la de sus compañeros.

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

27. Recurso Técnico O Tecnológico

Un **recurso técnico o tecnológico** se refiere a cualquier bien tangible (hardware) o intangible (software) que una organización utiliza para optimizar sus procesos, mejorar la productividad y lograr sus objetivos. En el contexto de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), estos recursos son herramientas esenciales para la gestión, el control de riesgos, la capacitación y la respuesta ante emergencias, permitiendo una administración más eficiente y efectiva del SG-SST.

Ejemplos en el SG-SST

Los recursos técnicos y tecnológicos aplicados a la SST han evolucionado considerablemente. Algunos ejemplos comunes son:

- **Software de Gestión de SST (SaaS):**
 - Plataformas en la nube que permiten a las empresas gestionar todos los aspectos del SG-SST. Facilitan el registro y seguimiento de la matriz de riesgos, la planificación de inspecciones, la gestión de la capacitación, el reporte de incidentes y el seguimiento de los indicadores de desempeño.
- **Tecnología de la Información y Comunicación (TIC):**
- **Plataformas de e-learning:**
 - Para la capacitación virtual de los trabajadores en temas de SST, lo que permite un aprendizaje flexible y estandarizado.
- **Aplicaciones móviles**
 - : Para reportar actos y condiciones inseguras en tiempo real, acceder a manuales de emergencia o recibir alertas de seguridad.
- **Sistemas De Geolocalización (GPS):**
 - Utilizados para monitorear a trabajadores que laboran en áreas remotas o peligrosas.

- **Equipos y Sensores Inteligentes**
- **Sensores de detección de gas**
 - Colocados en áreas de riesgo para alertar sobre la presencia de gases tóxicos o explosivos.
- **Drones**
 - Utilizados para la inspección de infraestructuras de difícil acceso, como torres, tanques o cubiertas, reduciendo el riesgo de caídas para los trabajadores.
- **Dispositivos "wearables" (tecnología vestible)**
 - Como cascos o chalecos con sensores que monitorean la temperatura corporal, el ritmo cardíaco o la exposición a contaminantes, alertando sobre posibles riesgos de salud.

Recursos de Capacitación y Simulación:

- **Realidad Virtual (RV) Y Realidad Aumentada (RA):**
 - Se utilizan para simular entornos de trabajo peligrosos y entrenar a los trabajadores en el manejo de emergencias o en el uso de maquinaria pesada, sin exponerlos a riesgos reales.
- **Simuladores De Maquinaria O Vehículos:**
 - Permiten la práctica segura de operaciones complejas, mejorando las habilidades y reduciendo la probabilidad de accidentes.
- **Sistemas de Control de Acceso y Vigilancia:**
- **Cámaras de video vigilancia con inteligencia artificial (IA):**
 - Pueden detectar si un trabajador no está usando el EPP adecuado en un área de riesgo y emitir una alerta.
- **Sistemas biométricos**
 - Controlan el acceso a áreas de riesgo, restringiendo el paso a personal no autorizado.

28. Recurso Financiero

Un **recurso financiero** se refiere al dinero y a la capacidad de una empresa para obtener liquidez, es decir, el capital necesario para operar, invertir y cumplir con sus obligaciones. En el contexto de la **Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)**, este recurso es vital porque sin una partida presupuestal adecuada, es imposible implementar las medidas de prevención y protección necesarias. El recurso financiero no solo cubre los costos de la capacitación y los equipos de protección personal (EPP), sino que también permite invertir en tecnología, realizar mantenimiento a las instalaciones y responder de manera efectiva ante cualquier emergencia. La asignación de un presupuesto específico y suficiente demuestra el compromiso real de la alta dirección con la salud y seguridad de sus empleados, pasando de una simple intención a una acción concreta que protege la vida y garantiza el buen funcionamiento del **SG-SST**.

Ver Anexo C. PRESUPUESTO DEL SGSST

29. Plan De Capacitación Y Entrenamiento:

El empleador o contratante debe establecer los conocimientos y habilidades prácticas que sus trabajadores deben tener en seguridad y salud en el trabajo. Además, debe asegurarse de que existan reglas y mecanismos que garanticen el cumplimiento de esos requisitos en todas sus tareas, con el objetivo de evitar accidentes laborales y enfermedades ocupacionales. Para esto, debe implementar un programa de capacitación que brinde herramientas para reconocer peligros y manejar los riesgos del trabajo. Este programa debe incluir a todos los niveles de la organización, es decir, empleados directos, contratistas, cooperados y trabajadores en misión. También debe estar debidamente documentado y ser impartido por personas calificadas, de acuerdo con la normativa vigente.

Definición de Inducción de SST: Formación previa al inicio de labores, sobre peligros, riesgos y prevención.

Definición de Reinducción de SST: Es una actualización o repaso que se le da a un trabajador sobre los temas de seguridad y salud en el trabajo, ya sea porque lleva tiempo en la empresa, ha cambiado de puesto, hubo cambios en los procesos o después de un accidente. Sirve para reforzar lo aprendido y asegurar que se sigan cumpliendo las normas de seguridad.

Definición de Capacitación: Programa anual, documentado, impartido por personal idóneo, para identificar peligros y controlar riesgos.

Definición de Entrenamiento: Es una actualización o repaso que se le da a un trabajador sobre los temas de seguridad y salud en el trabajo, ya sea porque lleva tiempo en la empresa, ha cambiado de puesto, hubo cambios en los procesos o después de un accidente. Sirve para reforzar lo aprendido y asegurar que se sigan cumpliendo las normas de seguridad.

Definición de Evaluación de capacitación: Es el proceso mediante el cual se revisa si el trabajador realmente aprendió lo que se le enseñó en una capacitación. Puede incluir pruebas, preguntas, observación del trabajo o retroalimentación, y permite saber si la capacitación fue efectiva o si se necesita reforzar algo.

Ver Anexo D. PLAN DE CAPACITACIÓN

Plan Anual De Trabajo: El empleador debe crear y ejecutar un plan de trabajo cada año, con el fin de lograr los objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Ese plan debe indicar con claridad qué metas se quieren alcanzar, quién será responsable de cada tarea, qué recursos se necesitarán (dinero, personal, equipos, etc.) y en qué tiempos se desarrollarán las actividades. Todo esto debe estar alineado con los estándares mínimos exigidos por el sistema de riesgos laborales.

Ver Anexo E. PLAN DE TRABAJO ANUAL DEL SGSST

30. Matriz De Requisitos Legales

Es el conjunto de normas y requisitos legales que la empresa debe cumplir, según el tipo de actividad económica que realiza. Estos lineamientos legales y técnicos sirven como base para implementar y desarrollar adecuadamente el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Este compendio normativo debe mantenerse actualizado cada vez que se emitan nuevas leyes o regulaciones que apliquen a la organización, garantizando así que el sistema se ajuste a los cambios del entorno legal.

Ver Anexo F. MATRIZ LEGAL DEL SG-SST.

31. Gestión Del Cambio

El empleador o contratante debe contar con un procedimiento para evaluar cómo los cambios internos (como nuevos procesos, modificaciones en instalaciones o en la forma de trabajar) y externos (como cambios en la ley o avances en temas de SST) pueden afectar la seguridad y salud de los trabajadores.

Antes de aplicar cualquier cambio, se deben identificar los peligros y evaluar los riesgos para implementar medidas de control adecuadas. Este proceso debe realizarse con el apoyo del Comité Paritario o Vigía de SST, y también es necesario actualizar el Plan Anual de Trabajo en SST según corresponda.

Además, cada vez que se realice un cambio que afecte el entorno laboral, el empleador debe informar y capacitar a los trabajadores sobre dicho cambio, para que sepan cómo actuar, protegerse y adaptarse a las nuevas condiciones

Ejemplos De Cambios Que Deben Ser Evaluados E Informados:

- Remodelación o reubicación de áreas de trabajo.
- Introducción de una nueva máquina o tecnología.
- Modificación en los turnos o jornadas laborales.
- Cambios en los protocolos de emergencia.

-Nueva normativa sobre el uso de elementos de protección personal (EPP).

32. Perfiles Del Cargo:

El perfil de cargo es una descripción detallada que define las características, habilidades, conocimientos, responsabilidades y competencias que debe tener una persona para desempeñar correctamente un puesto de trabajo específico. Este perfil ayuda a seleccionar, capacitar y evaluar al trabajador, asegurando que cumpla con los requisitos necesarios para su función.

Manual De Funciones, Responsabilidades Y Competencias:

- **Función:** Es el conjunto de actividades específicas que una persona debe realizar en su puesto de trabajo para cumplir con los objetivos establecidos por la organización.
- **Responsabilidad:** Es el deber de cumplir con las tareas asignadas y de asumir las consecuencias de los resultados obtenidos en el desempeño del trabajo.
- **Competencia Laboral:** Es la combinación de conocimientos, habilidades y actitudes que una persona necesita para realizar eficazmente su trabajo, cumpliendo con los estándares de calidad y los resultados esperados.

33. Control De Documentos Y Registros:

El empleador debe mantener bajo control los registros y documentos que respaldan el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), asegurándose de que sean claros, fáciles de localizar y accesibles, además de estar protegidos contra cualquier 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 documentos y registros mencionados deben mantenerse guardados por lo menos durante veinte (20) años, contados desde la fecha en que finalice la relación laboral entre el trabajador y 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.

34. Etapa Hacer Del SG-SST

Es el momento en el que la organización **ejecuta todas las actividades, programas, procedimientos y planes que fueron diseñados en la fase de planeación**, con el fin de proteger la integridad física y mental de los trabajadores y asegurar un ambiente laboral seguro. En esta fase se convierten en acciones concretas los compromisos establecidos en la política de SST, garantizando que los recursos humanos, técnicos y financieros se utilicen de manera adecuada para prevenir accidentes de trabajo, enfermedades laborales y situaciones de riesgo.

Esta etapa implica **poner en práctica medidas de prevención, control y mitigación de riesgos**, como capacitaciones, inducciones, campañas de promoción de la salud, controles operativos, entrega y supervisión del uso de elementos de protección personal (EPP), señalización de áreas críticas, gestión de emergencias y aplicación de protocolos de trabajo seguro. Igualmente, en el "Hacer" se ejecutan los programas de vigilancia epidemiológica, las inspecciones de seguridad y las actividades de mantenimiento preventivo que aseguran la continuidad de las operaciones bajo condiciones saludables.

En otras palabras, es la fase en la que el sistema pasa del papel a la acción, donde lo planificado se materializa en actividades medibles y observables, involucrando a todos los niveles de la empresa. Esta ejecución debe realizarse bajo una gestión ordenada, con registro y documentación de cada acción para que posteriormente pueda ser evaluada en la etapa de **verificación**.



IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y VALORACIÓN DE RIESGOS:

El decreto 1072 de 2015 establece que el **empleador o contratante** debe garantizar que dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) se realice la **identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos**, como base para la implementación de las medidas de prevención y control.

La **identificación de peligros** es el proceso sistemático mediante el cual una empresa, en el marco de su **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)**, reconoce todas aquellas fuentes, situaciones o actos que tienen el potencial de causar daños a la salud, integridad física, seguridad de los trabajadores, instalaciones, procesos productivos o al ambiente laboral.

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

Ver anexo G. Identificación de peligros.

35. Plan De Gestión Ambiental (PGIR)

Es el instrumento de planeación municipal o regional que contiene un conjunto ordenado de objetivos, metas, programas, proyectos, actividades y recursos definidos por uno o más entes territoriales para el manejo de los residuos sólidos, basado en la política de gestión integral de los mismos, el cual se ejecutará durante un período determinado, basándose en un diagnóstico inicial, en su proyección hacia el futuro y en un plan financiero viable que permita garantizar el mejoramiento continuo del manejo de residuos y la prestación del servicio de aseo a nivel municipal o regional, evaluado a través de la medición de resultados. Corresponde a la entidad territorial la formulación, implementación, evaluación, seguimiento y control y actualización del PGIRS.

Ver Anexo H. TABLA DE DISPOSICION DE RESIDUOS E IMAGEN

36. Procedimientos De Seguridad E Instructivos De Seguridad

Un **procedimiento de trabajo seguro** es un documento detallado que establece las instrucciones paso a paso para realizar una tarea de manera eficiente y segura. Su propósito principal es **identificar y controlar los riesgos laborales**, proporcionando directrices claras sobre el uso de equipos, el empleo de medidas preventivas y la respuesta ante emergencias.

Además, estos procedimientos actúan como una guía formal que asegura la **estandarización de prácticas laborales**, reduciendo errores y garantizando la consistencia en la ejecución de tareas críticas. Son especialmente útiles en sectores de alto riesgo, como la construcción, la industria química y la manufactura, donde una desviación en el proceso puede tener consecuencias graves.

Ejemplos Procedimiento de trabajo seguro en labores de cargue y descargue:

Procedimiento de trabajo seguro en labores de cargue y descargue

Verificar que el área esté libre de obstáculos.

Coordinar maniobras entre operadores y auxiliares.

Usar guantes, botas y faja lumbar según corresponda.

Respetar la capacidad máxima de los vehículos y estibas.

Un **instructivo** es una herramienta que describe de manera ordenada y clara los pasos a seguir para realizar una determinada acción o tarea. En otras palabras, los instructivos son guías que sirven para que una persona logre cumplir correctamente un objetivo determinado.

Ejemplos de Instructivo:

Instructivo **para el uso correcto del extintor**

Verifique que el extintor esté cargado y en buen estado.

Quite el seguro de seguridad.

Apunte la boquilla hacia la base del fuego.

Presione la manija y realice movimientos de barrido de un lado a otro.

Después de usar, informe al área de seguridad para recargar.

Instructivo **para el uso de casco de seguridad**

Revise que el casco no tenga golpes, fisuras o piezas sueltas.

Ajuste la banda interna al tamaño de su cabeza.

Coloque el casco centrado y con la visera hacia adelante.

Ajuste la correa del mentón.

Use el casco en todas las áreas designadas.

Instructivo **para limpieza de derrames químicos**

Colóquese guantes, gafas y mascarilla antes de intervenir.

Señalice el área para evitar el acceso de personal.

Use material absorbente (paños, arena, kit antiderrames).

Coloque el material contaminado en bolsas o contenedores especiales.

Informe al supervisor y registre el incidente.

Instructivo **para el uso de escaleras portátiles**

Verifique que la escalera esté en buen estado (sin peldaños rotos).

Coloque la escalera sobre superficie firme y estable.

Abra totalmente la escalera y asegure los topes.

Suba de frente y con ambas manos libres (use cinturón porta-herramientas).

No subir más allá del penúltimo peldaño.

Instructivo **para el uso del montacargas**

Revise frenos, luces, bocina y neumáticos antes de operar.

Ajuste el cinturón de seguridad.

Cargue únicamente dentro de la capacidad máxima permitida.

Conduzca despacio y use la bocina en intersecciones.

Al estacionar, baje las horquillas, ponga freno de mano y apague motor.

37. Sustancias Químicas

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

Tienen la característica de que **sus partículas no pueden separarse mediante ningún mecanismo físico**. Sin embargo, pueden sufrir cambios físicos, químicos o fisicoquímicos cuando se las somete a las condiciones o reacciones apropiadas.

Las sustancias químicas se clasifican por:

Por el estado físico de la sustancia

Sólidos (polvos, fibras, partículas).

Líquidos (disolventes, ácidos, combustibles).

Gases y vapores (amoníaco, cloro, vapores de solventes).

Por la vía de ingreso al organismo

Inhalación (polvos, vapores, gases, humos).

Contacto cutáneo o mucosas (dermatitis, quemaduras químicas).

Ingestión accidental (contaminación de alimentos o manos).

Inyección accidental (pinchazos con objetos contaminados).

Por sus efectos sobre la salud

Tóxicos agudos: producen efectos inmediatos (mareo, asfixia, quemaduras).

Tóxicos crónicos: producen efectos a largo plazo (cáncer, daños hepáticos o renales).

Corrosivos: destruyen tejidos vivos (ácidos, álcalis fuertes).

Irritantes: causan inflamaciones o molestias (vapores de amoníaco).

Sensibilizantes: producen reacciones alérgicas (isocianatos, látex).

Carcinógenos: pueden producir cáncer (benceno, asbestos).

Mutágenos y teratógenos: alteran el material genético o afectan al feto.

Por la posibilidad de generar accidentes

Inflamables (gasolina, alcohol, solventes).

Explosivos (nitratos, peróxidos).

Comburentes (peróxidos, cloratos).

Reactivas (mezcla de ácidos con metales o bases).

□ **Por la GTC45:**

Polvos orgánicos e inorgánicos

Gases y vapores

Material particulado

Fibras

Líquidos

Humos metalizados y humos no metálicos

Señalización De Las Sustancias Químicas



Señalización NFPA 704:

La Asociación nacional de protección contra incendios de Estados Unidos (NFPA, National Fire Protection Association) diseñó la NFPA 704 como norma para la identificación de peligros en materiales de respuesta ante emergencias. Esta norma proporcionará un sistema sencillo, fácilmente reconocible y comprensible de identificación para dar una idea general de

los peligros de un material y la gravedad de estos peligros en relación con la respuesta a emergencias.



Señalización Sistema Globalmente Armonizado

El SGA (Sistema Globalmente Armonizado) es una norma internacional creada por la ONU para la clasificación de peligros, el etiquetado y la elaboración de fichas de datos de seguridad de productos químicos. Su principal objetivo es estandarizar la comunicación de riesgos, promoviendo el manejo seguro y la protección de la salud humana y del medio ambiente.

Su objetivo principal es promover la comunicación de riesgos de forma clara y consistente en todas las etapas del ciclo de vida de las sustancias químicas, desde el manejo seguro, transporte y almacenamiento hasta la disposición final.

Ejemplos:

Líquidos inflamables: Sustancias que pueden arder fácilmente.

Sólidos pirofóricos: Materiales que pueden encenderse espontáneamente en contacto con el aire.

Gases a presión: Gases que están almacenados a alta presión y pueden causar explosiones.

Peróxidos orgánicos: Compuestos que pueden ser altamente reactivos y peligrosos.



Señalización De Químicos Según La Organización De Naciones Unidas

La **Organización de las Naciones Unidas (ONU)** es un organismo internacional creado en 1945, después de la Segunda Guerra Mundial, con el propósito de mantener la paz y la seguridad internacionales, fomentar relaciones de amistad entre los Estados, promover la cooperación en la solución de problemas globales y defender los derechos humanos.

Está integrada por **193 Estados miembros** y funciona como un espacio de diálogo y cooperación multilateral. Su sede principal se encuentra en Nueva York, y su carta constitutiva es la **Carta de las Naciones Unidas**, firmada el 26 de junio de 1945 en San Francisco.

La señalización de sustancias químicas según la ONU es la siguiente:



Ver Anexo I. Identificación de Sustancias Químicas

MATRIZ DE EPP:

El **Equipo de Protección Personal (EPP)** se entiende como cualquier dispositivo, accesorio o vestimenta que utiliza el trabajador para protegerse de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o salud en el trabajo. Su uso es obligatorio cuando los peligros no pueden ser eliminados o controlados adecuadamente mediante medidas técnicas, de ingeniería o administrativas.

- Clasificación de los EPP según el marco legal colombiano y técnico:
- **Protección de la cabeza**
Cascos de seguridad contra impactos, choques eléctricos o caídas de objetos.
Referencia: Resolución 2400 de 1979, Art. 176.
- **Protección ocular y facial**
Gafas de seguridad, caretas, pantallas de soldadura.
Referencia: Decreto 1072 de 2015 y normas ANSI Z87.1.
- **Protección auditiva**
Tapones, orejeras o cascos acústicos.
Referencia: Resolución 8321 de 1983 (ruido ocupacional).
- **Protección respiratoria**
Mascarillas filtrantes, respiradores de cartucho, equipos autónomos de aire.
Referencia: Resolución 2400 de 1979 y NTC 1692.
- **Protección de manos y brazos**
Guantes de diferentes materiales (dieléctricos, de cuero, de nitrilo, anti corte).
- **Protección de pies y piernas**
Botas de seguridad (puntera de acero, dieléctricas, anti derrame, antideslizantes).

- **Protección corporal**

Ropa de trabajo, chalecos reflectivos, delantales, trajes ignífugos o impermeables.

- **Protección contra caídas en altura**

Arnés, líneas de vida, eslingas, conectores, mosquetones.

Referencia: Resolución 4272 de 2021 (trabajo en alturas).

Los Equipos de Protección Individual (EPI):

son dispositivos o prendas diseñados para proteger a los trabajadores de riesgos que puedan comprometer su seguridad o salud en el lugar de trabajo. Estos equipos pueden incluir cascos, gafas de seguridad, ropa de protección, guantes, y más. Su uso es esencial en sectores donde los empleados están expuestos a peligros, y deben cumplir con normativas y certificaciones que garantizan su eficacia.



Ver Anexo J. MATRIZ DE EPP Y ANEXO EPI

38. Inspecciones De Seguridad:

La inspección es un proceso crucial en diversos campos para evaluar, verificar y garantizar que se cumplan ciertas normas, estándares o requisitos. Desde la seguridad en la industria hasta la calidad de los productos, la inspección desempeña un papel fundamental en asegurar el funcionamiento adecuado y el cumplimiento de regulaciones. En este artículo, exploraremos en detalle qué significa inspección, cómo se lleva a cabo en distintos contextos y por qué es importante para la seguridad y la calidad.

Se deben fijar unos objetivos muy claros con respecto a su realización. Algunos de estos objetivos pueden ser:

- Identificar condiciones subestándar .
- Verificar la eficiencia de las acciones correctivas.
- Tomar medidas correctivas que disminuyan la exposición a pérdidas.
- Identificar riesgos ocasionados por la instalación de nuevos equipos o modificaciones en las instalaciones.

Clasificación de las inspecciones:

Inspecciones Planeadas:

Realizadas de manera sistemática y programada, con el objetivo de identificar condiciones subestándar en áreas específicas.

Inspecciones Informales:

Realizadas de forma no sistemática, a menudo a raíz de reportes de condiciones inseguras por parte de los trabajadores.

Inspecciones de Áreas Críticas.

Focalizadas en áreas o componentes que tienen un alto potencial de causar pérdidas si no se gestionan adecuadamente.

Inspecciones Generales:

Se realizan en un solo recorrido y se inspeccionan diferentes aspectos tales como: Instalaciones locativas, instalaciones eléctricas, equipos de atención de emergencias, iluminación, ruido, temperaturas, entre otros. Se realiza en empresas pequeñas o en una sola área.

Inspecciones de orden y aseo:

Se realiza verificación de orden, limpieza, señalización y manejo de residuos

Responsables de realizar una inspección de SST:

- **Área de Seguridad y Salud en el Trabajo**
El **responsable del SG-SST** (profesional o tecnólogo en SST, según el tamaño de la empresa) organiza, coordina y verifica las inspecciones.
Documenta los hallazgos y asegura el cumplimiento de los planes de acción.
- **Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) o Vigía de SST**
Participa en las inspecciones planeadas.
Reporta condiciones y actos inseguros.
Acompaña el seguimiento de los correctivos.
- **Jefes o supervisores de área**
Son responsables directos de inspeccionar sus puestos de trabajo y equipos.
Verifican que los trabajadores cumplan con las normas y uso de EPP.
Trabajadores
Deben reportar oportunamente cualquier condición insegura.

Participan en inspecciones comportamentales y de seguridad diaria (autocuidado).

- **ARL (Aseguradora de Riesgos Laborales)**

Presta asesoría y acompañamiento técnico.

Puede realizar inspecciones preventivas en la empresa, aunque **no sustituye la responsabilidad del empleador.**

Plan De Motivación Empresarial

La **motivación laboral** es el conjunto de factores internos y externos que impulsan a una persona a desempeñar su trabajo con energía, compromiso y entusiasmo, orientando su conducta hacia el logro de metas individuales y organizacionales.

En otras palabras, es la **fuerza que mueve al trabajador a cumplir sus funciones** no solo por obligación, sino también por satisfacción, sentido de pertenencia o aspiración de crecimiento.

- **Ejemplos:**

- Ofrecer una remuneración adecuada y justa según el grado de responsabilidad y la duración de la jornada laboral.
- Ofrecer un bono anual o semestral por alcanzar ciertas metas estipuladas.
- Ofrecer beneficios por ser empleado de la empresa, como brindar descuentos en un plan de salud, en servicios de entretenimiento o disponer de algunos días extra de licencia.
- Practicar un trato respetuoso con todo el personal, hacer a todos partícipes de las novedades y de la toma de decisiones.
- Incentivar el trabajo en equipo, para enriquecer el trabajo individual y desarrollar la capacidad de empatía.

- Intentar que los puestos de trabajo sean acordes al perfil de cada empleado a fin de optimizar sus aptitudes, sus preferencias y sus expectativas de crecimiento a futuro.
- Ofrecer oportunidades para que los empleados puedan desarrollar una carrera profesional en la organización: brindar capacitaciones, beneficios y reconocimientos que contribuyan a preservar del empleado.

ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN (PYP):

Las **actividades de Promoción y Prevención (P y P)** son acciones planificadas dentro de la **Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)** y en el **ámbito de la salud pública**, orientadas a proteger y mejorar la salud de las personas, reduciendo los riesgos y evitando la aparición de enfermedades o accidentes.

Ejemplos:

Promoción:

Charlas sobre autocuidado y hábitos saludables.

Campañas de actividad física y pausas activas.

Programas de ergonomía y bienestar laboral.

Prevención:

Vacunación de los trabajadores.

Exámenes médicos ocupacionales.

Capacitación en manejo de riesgos específicos (alturas, químicos, incendios).

Implementación y uso de EPP.

Inspecciones de seguridad.

Entidades que brindan apoyo:

Área o responsable de SST: profesional o tecnólogo en Seguridad y Salud en el Trabajo.

- **COPASST** (Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo) o **Vigía de SST:** apoyan en inspecciones, campañas y capacitaciones.
- **Aseguradoras de Riesgos Laborales (ARL)**
Brindan asesoría técnica en SST.
Diseñan e implementan programas de capacitación, campañas de promoción de la salud y prevención de riesgos laborales.
Realizan seguimiento a planes de intervención.
- Sistema **General de Seguridad Social en Salud (SGSSS)**
- **EPS (Entidades Promotoras de Salud):** ejecutan actividades de promoción de la salud y prevención de la enfermedad en la población afiliada.
- **IPS (Instituciones Prestadoras de Salud):** prestan los servicios médicos (consultas, exámenes, programas de control).
- Entidades **gubernamentales:**
Ministerio de Trabajo: ente rector de la SST en Colombia.
Ministerio de Salud y Protección Social: diseña políticas nacionales de promoción y prevención.
- **INS (Instituto Nacional de Salud):** apoya en vigilancia epidemiológica y campañas de prevención.
- **Secretarías de Salud y Direcciones Territoriales de Trabajo:** acompañan la implementación y controlan el cumplimiento.

PROGRAMAS DE SST:

Un programa en SST se define como un conjunto de acciones y actividades diseñadas para controlar y minimizar los riesgos que pueden afectar la salud y seguridad de los trabajadores. Según la normativa vigente, estos programas deben incluir varios elementos clave, tales como:

Justificación y Alcance: Explicar por qué se implementa el programa y qué áreas o actividades abarca.

Objetivos: Establecer metas claras que se desean alcanzar con el programa.

Responsabilidades: Definir quiénes son los responsables de llevar a cabo las actividades del programa.

Actividades: Detallar las acciones específicas que se realizarán para cumplir con los objetivos establecidos.

Cronograma: Establecer un calendario para la implementación de las actividades.

Indicadores y Metas: Definir cómo se medirá el éxito del programa y qué metas se esperan alcanzar.

Los programas de SST son los siguientes: Medicina preventiva y del trabajo, higiene laboral y seguridad industrial

Medicina Preventiva:

La medicina preventiva es una base esencial de las ciencias de la salud que busca anticiparse a los problemas: evitar que aparezcan enfermedades, detectar riesgos a tiempo y reducir las complicaciones que pueden surgir con diferentes patologías. Lo más importante es cuidar la salud tanto de las personas como de las comunidades, y para lograrlo se requieren acciones coordinadas y proactivas

Ejemplos de actividades:

- Exámenes médicos de ingreso /periódicos
- Diagnóstico de condiciones de salud
- Evaluaciones médicas a posibles casos de enfermedad
- Vacunación requerida
- Prevención y promoción de enfermedad
- Actividades deportivas, recreativas y culturales
- Establecer e implementar sistemas de información de ausentismo
- Trabajar bajo programas de vigilancia epidemiológica
- Selección de personal acorde con los perfiles de puesto de trabajo
- Proceso de inducción con énfasis en el conocimiento del SGSST, los riesgos existentes, las consecuencias sobre la salud

Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Medicina Del Trabajo:

La medicina del trabajo es una disciplina dentro de la medicina preventiva que se enfoca en la salud de los trabajadores en su entorno laboral. Se encarga de prevenir, diagnosticar y tratar enfermedades relacionadas con el trabajo, así como de promover la salud y el bienestar de los trabajadores.

Ejemplos:

- **Evaluaciones Médicas Ocupacionales:** Los profesionales de la medicina del trabajo realizan evaluaciones médicas a los trabajadores para detectar posibles riesgos o afecciones relacionadas con su actividad laboral.
- **Asesoramiento sobre Ergonomía:** La medicina del trabajo se encarga de evaluar y mejorar la ergonomía de los puestos de trabajo, con el fin de prevenir

lesiones musculoesqueléticas y mejorar la comodidad de los trabajadores.

- **Programas de Prevención de Riesgos Laborales:** A través de la medicina del trabajo, se desarrollan programas de prevención de riesgos laborales que incluyen formación, controles periódicos y seguimiento de normativas de seguridad y salud laboral.
- **Intervención en Casos de Accidentes Laborales:** Los especialistas en medicina del trabajo intervienen en la atención y seguimiento de los trabajadores que han sufrido accidentes laborales, garantizando una pronta recuperación y reincorporación al trabajo.
- **Evaluación de puestos de trabajo:** Reintegro laboral, reubicación.

Higiene Laboral:

La **higiene laboral** se refiere a un conjunto de **medidas y prácticas** destinadas a garantizar condiciones seguras y saludables en el entorno laboral, minimizando los riesgos para la salud de los empleados. Esto incluye el diseño adecuado de los espacios de trabajo, el control de agentes físicos, químicos y biológicos, así como la prevención de accidentes. La higiene laboral es fundamental para proteger la salud física y mental de los trabajadores y mejorar la productividad en las empresas.

Las actividades de higiene laboral son las siguientes:

- Frente a **riesgos físicos (ruido, iluminación, vibración, temperatura,**

radiaciones):

Medición periódica de niveles de ruido con sonómetros y dosímetros.

Estudios de iluminación en oficinas y áreas productivas.

Control de vibraciones en maquinaria y herramientas.

Instalación de ventilación, extractores y equipos de climatización.

Señalización y control de áreas con radiación (ionizante o no ionizante).

□ Frente a **riesgos químicos (polvos, vapores, gases, líquidos tóxicos):**

Muestreos ambientales de contaminantes químicos (ej. vapores de solventes).

Implementación de sistemas de extracción localizada.

Capacitación en manipulación segura de sustancias químicas.

Uso obligatorio y controlado de EPP (respiradores, guantes, gafas).

Gestión de residuos peligrosos.

□ Frente a **riesgos biológicos (virus, bacterias, hongos, fluidos):**

Desinfección y limpieza regular de áreas de trabajo.

Programas de vacunación (ej. hepatitis B, tétano, influenza).

Protocolos de bioseguridad (lavado de manos, uso de guantes y mascarillas).

Manejo seguro de residuos hospitalarios o biológicos.

□ Frente a **riesgos ergonómicos (posturas, movimientos repetitivos, cargas):**

Evaluación ergonómica de puestos de trabajo.

Adecuación de mobiliario (sillas ergonómicas, alturas de mesa correctas).

Implementación de pausas activas.

Rotación de tareas para reducir fatiga muscular.

□ Frente a **riesgos psicosociales (estrés, carga mental, turnos):**

Encuestas de riesgo psicosocial (según Resolución 2764 de 2022 en Colombia).

Programas de manejo del estrés laboral.

Estrategias de comunicación y clima organizacional.

Promoción del equilibrio entre vida laboral y personal.

39. Seguridad Industrial:

La **seguridad industrial** se define como el conjunto de medidas y procedimientos implementados en un entorno laboral para **prevenir accidentes**, proteger la salud de los trabajadores

s y asegurar la integridad de las instalaciones y maquinaria. Esta disciplina se encarga de **minimizar los riesgos** inherentes a las actividades industriales y de prevenir lesiones, muertes y daños a la propiedad en el ambiente laboral.

Ejemplos:

- **Inspección de Condiciones del Ambiente:** Realizar inspecciones regulares para evaluar las condiciones de trabajo y detectar posibles riesgos, como la presencia de sustancias químicas peligrosas o condiciones inseguras en el lugar de trabajo.
- **Evaluación de Riesgos:** Identificar y evaluar los riesgos asociados con las tareas laborales, incluyendo la evaluación de materiales y sustancias químicas, para implementar medidas de control adecuadas.
- **Capacitación en Seguridad:** Proporcionar formación a los trabajadores sobre el uso adecuado de equipos de protección personal (EPP), procedimientos de emergencia y prácticas seguras de trabajo.
- **Mantenimiento de Equipos de Protección:** Verificar regularmente la existencia y las condiciones de los equipos de protección personal, asegurando que estén en buen estado y sean utilizados correctamente por los trabajadores.
- **Promoción de un Entorno Limpio y Ordenado:** Fomentar la limpieza y organización en el lugar de trabajo, como recoger herramientas y materiales que no se estén utilizando, para prevenir accidentes.
- **Simulacros de Emergencia:** Realizar simulacros de evacuación y respuesta ante emergencias para preparar a los trabajadores en caso de incidentes como incendios o derrames de sustancias peligrosas.
- **Señalización de Seguridad:** Implementar señalización adecuada en las áreas de trabajo para advertir sobre riesgos y guiar a los trabajadores en el uso de equipos y procedimientos seguros.

Investigación de incidentes y accidentes de trabajo:

Es el proceso sistemático mediante el cual se analizan los hechos, causas y condiciones que originaron un incidente o accidente laboral, con el fin de identificar las causas raíz y establecer medidas correctivas y preventivas que eviten su repetición.

Este procedimiento busca mejorar las condiciones de trabajo, fortalecer la cultura de la seguridad y cumplir con las obligaciones legales establecidas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Programa de mantenimiento preventivo y correctivo de maquinaria, herramientas, equipos e instalaciones locativas:

Es un conjunto de actividades planificadas y sistemáticas orientadas a conservar en óptimas condiciones de funcionamiento las máquinas, herramientas, equipos e instalaciones de la empresa.

Incluye acciones preventivas, que se realizan de forma periódica para evitar fallas, y correctivas, que se ejecutan cuando ya se ha presentado una avería o desperfecto.

El objetivo principal es garantizar la seguridad de los trabajadores, reducir el riesgo de accidentes, prolongar la vida útil de los equipos y asegurar la continuidad de las operación.

Herramientas: Son instrumentos manuales o mecánicos utilizados por los trabajadores para realizar tareas específicas en el proceso productivo. Pueden ser manuales (como martillos, destornilladores o llaves) o eléctricas/neumáticas (como taladros, esmeriles o sierras). Su buen estado y uso adecuado son esenciales para prevenir accidentes y garantizar la eficiencia en el trabajo.

Equipos e instalaciones: Se refiere a los bienes y estructuras que se utilizan en un entorno específico, cómo una oficina etc. Estos equipos incluyen maquinaria, herramientas, y

mobiliario, mientras que las instalaciones se refieren a las estructuras físicas dónde almacenan y utilizan estos equipos, es fundamental mantener un adecuado funcionamiento de estos elementos para garantizar un ambiente de trabajo seguro y eficiente

40. Programas De Vigilancia Epidemiológica

Los **Programas de Vigilancia Epidemiológica (PVE)** son un conjunto de actividades sistemáticas, planificadas y continuas que buscan **identificar, evaluar, controlar y hacer seguimiento** a los riesgos que puedan generar enfermedades o accidentes en los trabajadores, con el fin de **prevenir el deterioro de la salud** y mejorar las condiciones laborales.

Ejemplos:

PVE de Riesgo Osteomuscular (Ergonómico):

Pausas activas.

Evaluación ergonómica de puestos de trabajo.

Capacitación en posturas seguras y manipulación de cargas.

PVE de Riesgo Auditivo (Ruido):

Audiometrías periódicas a trabajadores expuestos.

Medición de niveles de ruido en áreas de trabajo.

Entrega y control del uso de protectores auditivos.

PVE de Riesgo Respiratorio (Químicos, polvos, vapores):

Espirometrías y evaluaciones médicas respiratorias.

Monitoreo ambiental de contaminantes.

Entrenamiento en uso de respiradores y ventilación adecuada.

PVE de Riesgo Visual (Pantallas de visualización de datos, soldadura, químicos):

Optometrías periódicas.

Control de iluminación y brillo en los puestos de trabajo.

Uso de gafas de seguridad y filtros adecuados.

PVE de Riesgo Psicosocial:

Aplicación de la batería de instrumentos de riesgo psicosocial (Resolución 2764 de 2022).

Talleres de manejo del estrés y comunicación asertiva.

Estrategias para mejorar clima laboral y conciliación vida-trabajo.

□ **PVE de Riesgo Biológico (hospitalario o agroindustrial):**

Vacunación (ejemplo: hepatitis B, tétano, influenza).

Uso de protocolos de bioseguridad.

Seguimiento a accidentes con fluidos biológicos.

41. Evaluaciones Médicas Ocupacionales

Las **evaluaciones médicas ocupacionales** son los **exámenes clínicos y paraclínicos** que se practican a los trabajadores, con el fin de **determinar su estado de salud en relación con las condiciones de trabajo**, identificar posibles restricciones y prevenir el desarrollo de enfermedades laborales o accidentes.

Marco legal

- **Resolución 1843 de 2025:** El Ministerio del Trabajo emitió la presente resolución con el fin de regular la práctica de las evaluaciones médicas ocupacionales que deben realizarse en vigencia de una relación laboral, así como el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.
- **¿A quiénes aplica?** A todos los empleadores, empresas públicas o privadas, contratantes, contratistas, trabajadores dependientes e independientes.
- **Decreto 1072 de 2015:** compila la normativa de SST, obliga a implementar estas evaluaciones como parte del SG-SST.
- **Resolución 0312 de 2019:** exige al empleador garantizar la aplicación de las evaluaciones según estándares mínimos.

- **Ley 100 de 1993 y Ley 1562 de 2012:** integran las obligaciones en el Sistema General de Riesgos Laborales.

Tipos de evaluaciones médicas ocupacionales (Resolución 1843 de 2025):

- **Evaluación de pre ingreso:** Se realiza antes de la contratación para verificar que las condiciones de salud del trabajador son compatibles con las exigencias del cargo.
- **Evaluaciones periódicas:** Orientadas a monitorear la exposición a riesgos e identificar tempranamente alteraciones de salud.
- **Evaluación de egreso:** Se realiza al finalizar la relación laboral para valorar y registrar el estado de salud al retiro.
- **Retorno laboral:** Obligatoria para trabajadores con ausencias no médicas iguales o superiores a noventa (90) días calendario.
- **Post-incapacidad:** Se realiza tras una incapacidad médica de treinta (30) días calendario o más.
- **Seguimiento o control:** Permite verificar la evolución de una condición de salud o evaluar la eficacia de las medidas adoptadas.

Profesiograma:

En el profesiograma, aparecen las características de cada puesto de trabajo y las competencias fundamentales que debe tener quien ocupe el cargo. En este documento también deben aparecer las interrelaciones de cada puesto de trabajo con tres ámbitos organizacionales: talento humano, seguridad y salud en el trabajo. Si se toma solamente el componente de seguridad y salud en el trabajo, el profesiograma se define como una matriz de información.

Ver Anexo K. Profesiograma

42. Diagnóstico De Condiciones De Salud

Es un diagnóstico general y actualizado del estado de salud de la población trabajadora de la empresa que consolida la información sociodemográfica, los antecedentes laborales, la exposición a riesgos ocupacionales, la sintomatología; los diagnósticos de salud encontrados en los trabajadores y finalmente el análisis y las conclusiones médicas.

Está a cargo del Médico Ocupacional de la empresa y se realiza por medio del análisis estadístico de los resultados de los exámenes periódicos.

Encuesta De Condiciones De Salud:

es una encuesta que se realiza anualmente a los trabajadores con el fin de identificar condiciones de salud, tales como: porcentaje de fumadores, porcentaje de hipertensos, entre otros.

Ver ANEXO L. ENCUESTA DE CONDICIONES DE SALUD.

Encuesta Sociodemográfica:

La normatividad solicita que la información sociodemográfica esté actualizada, pero no especifica un tiempo determinado para realizarlo. Si la población trabajadora tiene poca rotación, actualizar la información sociodemográfica cada año puede ser suficiente, pero si hay una alta rotación de personal, se debe realizar con mayor frecuencia.

Toda la información recolectada será un insumo para los diferentes programas que se diseñen en la empresa y también serán de interés para los profesionales que dirijan procesos de capacitación para la población trabajadora.

El responsable del SG-SST puede incluir la solicitud de esta información como parte del proceso de inducción del trabajador, de esta forma garantiza que se cuenta con la información de todo el personal.

Ver ANEXO M. Encuesta **sociodemográfica**

43. Plan De Emergencia:

Un Plan de Respuesta ante Emergencias (ERP), o Plan de Acción de Emergencia, es un conjunto de procedimientos diseñados para que las empresas respondan de manera rápida y efectiva ante situaciones imprevistas que podrían comprometer la seguridad de sus empleados, activos o la continuidad operativa.

Por ello, es una herramienta que todas las empresas deberían tener para prevenir situaciones de riesgo y proteger a su personal. A final, independientemente de su sector, todas las organizaciones están sujetas a riesgos.

Este documento, por lo tanto, **abarca desde la identificación de riesgos hasta la implementación de acciones correctivas** que minimicen el impacto de incidentes, accidentes o ciberataques.

Los aspectos que debe tener un plan de emergencias en Colombia son los siguientes:

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; y

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.

44. Plan De Evacuación

Un plan de evacuación es un documento o protocolo que describe los pasos, rutas, roles y medidas a seguir para evacuar de forma segura a las personas de una instalación

(edificio, local, escuela, hospital, etc.) en caso de emergencia (incendio, terremoto, fuga de gas, inundación, etc.).

Objetivo principal:

Garantizar la integridad física de las personas, es decir, que todos puedan salir del lugar de forma organizada, rápida y segura, minimizando riesgos y daños.

Plan De Contingencia:

Un plan de contingencia es un conjunto de acciones alternativas o estrategias previstas que una organización diseña para responder eficazmente ante eventos imprevistos o crisis que puedan afectar su operación normal.

También se entiende como instrumento de gestión que permite mantener la continuidad de funciones esenciales aun cuando parte del sistema se vea afectada.

En el ámbito de tecnologías de la información, por ejemplo, un plan de contingencias contempla medidas para respaldos, recuperación de sistemas, redundancias, etc.

Objetivo principal:

Mitigar el impacto de situaciones adversas, asegurar la continuidad operacional, reaccionar ante lo inesperado y recuperar lo más pronto posible la normalidad.

Plan De Continuidad Del Negocio:

Un plan de continuidad del negocio es el conjunto de prácticas que una empresa establece para mantenerse operativa durante una situación de contingencia o bien tras un periodo de suspensión de actividades. Este plan tiene como fin recuperar la capacidad productiva de la empresa y, al mismo tiempo, asegurar el cumplimiento de estándares tras la interrupción de actividades.

Estos planes pueden tener la forma de documentos logísticos o mapas de ruta que sirven como guías para **coordinar los esfuerzos del equipo, así como para delegar**

responsabilidades en el cumplimiento de objetivos de reactivación productiva, comercial y de operaciones. Además, suelen dividirse en etapas o fases de cumplimiento.

Investigación De Incidentes Y Accidentes De Trabajo:

Proceso sistemático de determinación y ordenación de causas, hechos o situaciones que generaron o favorecieron la ocurrencia del accidente o incidente, que se realiza con el objeto de prevenir su repetición, mediante el control de los riesgos que lo produjeron.

En qué consiste el procedimiento de investigación A.T:

Recolectar datos sobre lo que ocurrió, cuándo, cómo y por qué,

Identificar las causas reales (inmediatas, básicas/subyacentes) y los factores que contribuyeron al evento.

Proponer e implementar medidas correctivas y preventivas para evitar que vuelva a ocurrir algo similar,

Todo ello dentro de un marco legal, técnico y organizacional.

Se aplica tanto para **accidentes** (se producen daños, lesiones, pérdidas, incluso muerte) como para **incidentes** (eventos que podrían haber producido daño, pero no lo hicieron). Este enfoque permite anticiparse y evitar recurrencias.

El marco legal del tema y las metodologías de la investigación A.T es el siguiente:

Ley 1562 de 2012	Regula el sistema de riesgos laborales. Obliga a los empleadores a adoptar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) que incluya la identificación, evaluación, control de riesgos, reporte e investigación de accidentes / incidentes.
Decreto 1072 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Contiene disposiciones relacionadas con el SG-SST, incluyendo obligaciones en notificación, reporte, investigación y prevención.
Resolución 1401 de 2007	Reglamenta específicamente la investigación de incidentes y accidentes de trabajo: metodología, obligaciones, equipo investigador, plazos, informe, etc.
Ley 9 de 1979	Código Sanitario (relacionado con salud ocupacional) – algunos artículos (80,84,85) se invocan en procedimientos internos.
Normas complementarias y reglamentaciones locales / de entidades específicas	Por ejemplo, procedimientos internos, manuales de SG-SST, normas institucionales, acuerdos con la ARL, instrucciones específicas de empresas o entidades del estado.

Metodologías de investigación:

Algunas metodologías / herramientas que se utilizan para analizar

incidentes/accidentes:

- **Árbol de causas:** se construye un diagrama en el que se parte del evento indeseado y se van trazando las causas inmediatas, y luego causas más profundas.
- **Análisis de falla humana:** revisión de aspectos humanos, errores, comportamientos, la relación humano-máquina.
- **Análisis de condiciones inseguras / actos inseguros:** distinguir entre comportamientos (actos inseguros) y condiciones físicas / ambientales / técnicas inseguras.
- **Método de los “5 porqués”:** preguntar “¿por qué?” repetidamente (generalmente 5 veces) para llegar a causas raíz.
- **Diagrama de Ishikawa (o espina de pescado):** organizar en categorías (materiales, medio ambiente, métodos, personas, maquinaria, etc.) las posibles causas que contribuyeron al evento.
- **(Corbata de lazo):** visualizar riesgos, causas, barreras preventivas, y medidas de control.
- **HACCP / análisis de modos de falla y efectos:** aunque más usado en calidad e industria, adaptado para seguridad para identificar posibles modos de fallo antes de que ocurran, evaluando efectos y priorizando medidas.

Uso de auditorías, inspecciones, checklists, simulaciones.

- **Equipo investigador:**
- **Jefe inmediato o supervisor** del área donde ocurrió el evento.
- **Representante del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo** (COPASST) o **Vigía SST**.
- **Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo** (SST).
- **Ver Anexo N. Metodologías de la investigación de accidentes de trabajo**

45. Etapa Verificar Del SG-SST:

El proceso de verificación es un importante paso dentro del procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo de SG-SST. Se define como una revisión de las acciones y los procedimientos implementados, para evaluar si se han logrado o no los resultados esperados.

Las preguntas esenciales para guiar este importante proceso son: ¿Se llevó a cabo lo planeado? ¿Con qué mecanismos se cuenta para verificar la aplicación del SG-SST? ¿Cuál fue el impacto de los planes y programas en la reducción de incidentes, accidentes y enfermedades laborales?

Objetivos principales:

Controlar y hacer seguimiento a los indicadores de gestión.

Detectar desviaciones o fallas en los resultados.

Evaluar la eficacia de las acciones ejecutadas.

Recoger información que permita tomar decisiones de mejora en la siguiente etapa

Ejemplo:

En un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), “Verificar” implica **revisar los informes de incidentes, realizar auditorías internas y analizar estadísticas de accidentalidad** para comprobar si las medidas preventivas están funcionando.



46. Indicadores Del Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo:

Los indicadores del SG-SST son esas herramientas que le permiten a una empresa evaluar los resultados de su gestión, identificar las oportunidades para mejorar y adaptar las metas a una visión más realista. Conozca cuáles son los requerimientos mínimos que exige el decreto 1072 de 2015.

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

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

Indicadores De Estructura:

Son definidos como las “Medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la empresa para atender las demandas y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo”.

1. La política de seguridad y salud en el trabajo y que esté comunicada;
2. Los objetivos y metas de seguridad y salud en el trabajo;
3. El plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma;
4. La asignación de responsabilidades de los distintos niveles de la empresa frente al desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo;
5. La asignación de recursos humanos, físicos y financieros y de otra índole requeridos para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo;

6. La definición del método para identificar los peligros, para evaluar y calificar los riesgos, en el que se incluye un instrumento para que los trabajadores reporten las condiciones de trabajo peligrosas;

7. La conformación y funcionamiento del Comité Paritario o Vigía de seguridad y salud en el trabajo;

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

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

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

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

Indicadores De Proceso

La norma los define como las “Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST.” Esto quiere decir que a través de estos indicadores puede evaluarse el avance de la puesta en marcha del sistema de gestión.

1. Evaluación inicial (línea base);

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

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

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

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

6. Ejecución de las diferentes acciones preventivas, correctivas y de mejora, incluidas las acciones generadas en las investigaciones de los incidentes, accidentes y enfermedades laborales, así como de las acciones generadas en las inspecciones de seguridad;

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

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

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

10. Registro estadístico de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad;
11. Ejecución del plan para la prevención y atención de emergencias.
12. La estrategia de conservación de los documentos.

Indicadores De Resultado

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

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

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

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

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

47. Indicadores Mínimos De SST (Resolución 0312 De 2019, Art. 30)

A partir del año 2019, las empresas anualmente llevarán un registro de los indicadores de SST, entre los cuales se determinará: frecuencia de accidentalidad, severidad de accidentalidad, proporción de accidentes de trabajo mortales, prevalencia de la enfermedad laboral, incidencia de la enfermedad laboral y ausentismo por causa médica.

Consiste los indicadores mínimos que deben tener una empresa, con el fin de lograr los objetivos y metas la empresa debe revisar los indicadores mínimos tales como:

- **Frecuencia De La Accidentalidad**

Mide cuántos accidentes de trabajo ocurren en un periodo determinado en relación con el número de trabajadores o las horas trabajadas.

Permite saber con qué frecuencia se presentan los accidentes.

- **Severidad De La Accidentalidad**

Indica **la gravedad o duración de las lesiones** ocasionadas por accidentes de trabajo.

Se calcula con base en los días perdidos por incapacidad.

- **Proporción De Accidentes De Trabajo Mortales**

Mide la cantidad de accidentes que resultan en la muerte de un trabajador respecto al total de accidentes ocurridos. Permite conocer el nivel de riesgo mortal en la empresa.

- **Prevalencia De Enfermedad Laboral**

Representa el número total de casos de enfermedades laborales existentes en un periodo dado, en relación con el total de trabajadores. Muestra cuántos trabajadores tienen actualmente enfermedades laborales.

- **Incidencia de la enfermedad laboral**

Indica cuántos nuevos casos de enfermedad laboral se presentan durante un periodo específico. Sirve para identificar si están apareciendo nuevas enfermedades laborales.

- **Ausentismo por causa médica**

Mide las ausencias de los trabajadores por motivos de salud, ya sea por enfermedad común o laboral.

Evalúa el impacto de la salud de los trabajadores en la productividad

Ver ANEXO Ñ. Indicadores Mínimos de SST

48. Auditoría Art. 2.2.4.6.29. Y 30 Dec 1072 De 2015

La **auditoría del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)** es un **proceso de revisión interna y sistemática** que realiza la empresa para **evaluar si el sistema se está aplicando correctamente, cumple con las normas legales y funciona de manera efectiva** para proteger la salud y seguridad de los trabajadores.

49. Revisión Por La Alta Dirección Art. 2.2.4.6.31. Dec 1072 De 2015:

La alta dirección es el nivel más alto de liderazgo y gestión dentro de una organización, conformado generalmente por los directivos, gerentes generales o miembros del comité ejecutivo. Su función principal es definir la dirección estratégica, establecer políticas y objetivos, y tomar decisiones clave que orienten el funcionamiento de la empresa hacia el cumplimiento de su misión y visión.

En el contexto de los sistemas de gestión (como el SG-SST, ISO 9001, ISO 45001, etc.), la alta dirección tiene la responsabilidad de demostrar liderazgo y compromiso, asegurando que el sistema se implemente, mantenga y mejore continuamente.

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.

50. Etapa Actuar Del SG-SST:

Implementar medidas de mejora para elevar la eficacia de todas las acciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Actuar: la esencia del mejoramiento continuo

Actuar, en el ciclo PVHA, es un paso crucial para que el sistema se perfeccione progresivamente y se acerque al modelo ideal de cero accidentes fatales y mínimo posible de enfermedades laborales. En esta fase se desarrollan acciones tendientes a incrementar los beneficios en materia de seguridad y salud para los trabajadores.

Los interrogantes que guían este proceso son: ¿Qué se aprendió tras la implementación del SG-SST durante un lapso determinado? ¿Qué fallas o errores no se pueden repetir? ¿Hay aciertos que deberían estandarizarse? ¿Qué se debe mejorar? ¿Cómo se puede mejorar?

La organización debe **tomar acciones preventivas, correctivas y de mejora** con base en los resultados de la evaluación del SG-SST, de las auditorías internas, del análisis de los indicadores y de la revisión por la alta dirección, con el fin de asegurar la **mejora continua** del sistema.



51. Planes de Acción:

Los planes de acción se deben diseñar e implementar Con base en los resultados de la auditoría del SG-SST, la cual arroja una lista de no conformidades las cuales se deben analizar y encontrar su causa raíz para que no se vuelvan a presentar. De cada una de esas causas, nace un plan de acción.

- **Acciones Preventivas Art. 2.2.4.6.2. Definiciones Numeral 3.**

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

- **Acciones Correctivas Art. 2.2.4.6.2. Definiciones Numeral 1.**

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

- **Acciones De Mejora Art. 2.2.4.6.2. Definiciones Numeral 2.**

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

Acciones Preventivas Y Correctivas:

Es la medida que se toma para eliminar la causa de una posible no conformidad, incidente o condición insegura antes de que ocurra.

Su objetivo es anticiparse a los riesgos y evitar que se materialicen.

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

Mejora Continua

La mejora continua es el proceso permanente de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), con el fin de aumentar su eficacia y eficiencia, y lograr condiciones laborales más seguras y saludables.

En otras palabras, consiste en revisar constantemente los resultados del sistema, identificar oportunidades de mejora y aplicar acciones correctivas, preventivas o innovadoras

que permitan avanzar hacia un mejor desempeño en seguridad y salud laboral. 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 realizada por la alta dirección; y 7. Los cambios en legislación que apliquen a la organización.

52. Conclusiones

El desarrollo del presente proyecto permitió evidenciar la importancia de implementar y fortalecer un **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)** adecuado a las condiciones, necesidades y riesgos específicos de la empresa **Logística BM S.A.S**, dedicada a la manipulación de cargas y descargas en las instalaciones de Alkosto.

A lo largo del proceso, se logró estructurar un **manual del SG-SST** que sirve como herramienta metodológica para la planeación, ejecución y evaluación de todas las actividades relacionadas con la prevención de riesgos laborales. Este documento no solo busca dar cumplimiento a las exigencias normativas establecidas en el **Decreto 1072 de 2015** y la **Resolución 0312 de 2019**, sino también promover una cultura organizacional orientada al autocuidado, la participación activa y la mejora continua en materia de seguridad y salud en el trabajo.

La elaboración del manual permitió identificar los **PELIGROS BIOMECANICO, por la** manipulación manual de cargas, posturas forzadas.

Las operaciones logísticas locativo: caídas al mismo y distinto nivel, y el uso inadecuado de elementos de protección personal. A partir de este diagnóstico, se establecieron **acciones preventivas y correctivas** enfocadas en la reducción de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales, priorizando la capacitación, la señalización adecuada y la supervisión constante de las actividades.

Durante el desarrollo del trabajo se evidenció que la empresa carecía de algunos procedimientos formalmente documentados y de una estructura clara en la gestión del riesgo, lo que dificultaba la estandarización de procesos. La creación del manual permitió **organizar la información técnica y normativa**, facilitando la comunicación interna y garantizando la trazabilidad de las acciones en seguridad y salud.

De igual forma, la aplicación de los conocimientos adquiridos en la formación técnica permitió comprender la relevancia del enfoque sistémico del SG-SST, el cual integra aspectos

administrativos, técnicos y humanos en un solo modelo de gestión. Este enfoque evidencia que la seguridad y la salud laboral no deben considerarse un requisito aislado, sino un componente esencial del desarrollo empresarial y del bienestar social.

Asimismo, se concluye que la **efectiva implementación del manual** requiere del compromiso de la alta dirección, la participación activa de los trabajadores y la asignación de recursos suficientes para garantizar el cumplimiento de los estándares mínimos del sistema. Solo a través del trabajo conjunto y la sensibilización constante se podrá consolidar una verdadera **cultura de prevención** dentro de la empresa.

Por otro lado, este proyecto permitió fortalecer las competencias profesionales de las autoras, quienes pusieron en práctica los conocimientos adquiridos durante la formación académica en el **Instituto Técnico Nacional de Comercio Simón Rodríguez**, evidenciando la capacidad para diagnosticar, planificar y proponer soluciones técnicas en entornos reales de trabajo.

En conclusión, la elaboración del **Manual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para Logística BM S.A.S** representa un aporte significativo tanto para la empresa como para el proceso formativo, ya que contribuye al cumplimiento de la legislación colombiana, a la protección de los trabajadores y al fortalecimiento del desempeño organizacional.

Este trabajo reafirma la necesidad de mantener procesos de **mejora continua**, fomentar la capacitación permanente y promover un entorno laboral seguro, saludable y eficiente, en el que la seguridad sea parte integral de la gestión empresarial y no solo un requisito legal. Los programas de prevención de riesgos que se sugieren implementar son los siguientes


SVE para la prevención de lesiones osteomusculares

- Programa de prevención de caídas y resbalones
- Programa de EPP

- Programa seguro de manejo de herramientas y equipos
- Programa de higiene laboral, con énfasis en temperaturas extremas (calor y frío a causa del medio ambiente)
- Programa de pausas activas

Anexos

Anexo A:

	<p>ANEXO A. POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</p>	<p>Fecha: 16/09/2025 Versión: 1 Código: POLSST-2025</p>
---	---	---

POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La empresa Logística B.M. S.A.S, dedicada a la manipulación de carga y descarga de mercancía para Alkosto, reconoce que sus trabajadores son el eje fundamental de sus operaciones y, por ello se compromete a proteger su vida, salud e integridad mediante la implementación de un **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)**.

- Cumplir con la normatividad nacional en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, especialmente lo establecido en el Decreto 1072 de 2015.
- Proteger la seguridad, salud y bienestar físico, mental y social de todos los trabajadores, contratistas y visitantes en nuestras instalaciones.
- Implementar programas de capacitación continua en prácticas seguras, autocuidado y prevención de riesgos laborales.
- Promover la mejora continua en el SG-SST a través de la revisión, seguimiento y control de los objetivos y metas establecidos.
- Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos, estableciendo los respectivos controles.
- Prevenir accidentes de trabajo, enfermedades laborales y daños a la salud derivados de las condiciones de trabajo.


Para constancia de lo anterior en el municipio de cali, valle del cauca; el día 16 de septiembre de 2025.

Atentamente:

Representante legal.

<p>Elaboró: Nombre del Estudiante: <u>Mayra Caicedo y Daniela arce</u></p>	<p>Revisó:</p>	<p>Aprobó:</p>
--	----------------	----------------

Anexo B:


	ANEXO B. OBJETIVOS Y METAS DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Fecha: 09/10/2025 Versión: 1 Código: OBJ-2025
---	---	---

Los objetivos y metas de la empresa LOGISTICA B.M.S.A.S son las siguientes:

No.	OBJETIVOS DE SST	METAS DE SST
1	Prevenir los accidentes de trabajo y enfermedades laborales mediante la implementación de programas de gestión del riesgo.	Cero accidentes de trabajo y cero enfermedades laborales. (Si en el año anterior, el indicador fue cero).
2	Cumplir con la normatividad legal vigente en SST y los estándares mínimos del SG-SST.	Aumentar el cumplimiento de evaluación de estándares mínimos al valor ACEPTABLE: Entre el 85% y el 100%
3	Promover la cultura de autocuidado y la participación activa de los trabajadores en los programas de seguridad y salud.	Capacitar al 100% de los trabajadores en autoestima y autocuidado.
4	Capacitar de manera continua al personal en prácticas seguras, uso de EPP y procedimientos de trabajo.	Implementar :100% de cumplimiento del programa de capacitación en SST.
5	Fomentar el bienestar físico, mental y social de los trabajadores a través de campañas de promoción de la salud.	Cumplir al 100% con la normatividad nacional en SST, especialmente con el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019 en Colombia.


Elaboró: <u>Mavra Caicedo y Daniela arce</u>	Revisó:	Aprobó:
--	---------	---------

Anexo C:

		ANEXO C. PRESUPUESTO DEL SG-SST				Código: FINANZAS2025 Versión: 1	
PROGRAMA	RECURSO	PROVEEDOR	CANTIDAD	VR. UNITARIO	VR. TOTAL	ECHA DE EJECUCIÓN	OBSERVACIONES
MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO	Ex Md Ocupacionales	abccocupacionalIPS	20	\$33.000	\$660.000	Cada año	Tres personas
	valoración del riesgo psicosocial	TalentiA (Medellín)	1 a 20	\$45.000	\$900.000	Cada dos años	Tres personas
					0		Un solo brigadista se certificaria cada año
					0		
					0		
					0		
					0		
					0		
					0		
SEGURIDAD INDUSTRIAL	Curso de alturas		0	0	0		
	Certificación para la brigada (prev de incendios, prim aux, evacuación y rescate)	Cenfys - Curso Brigad	1	\$850.000	\$850.000	Una vez al año	
	Adquirir un extintor ABC de 10 Libras	Falabella	5	\$ 63.900	\$319.500	Año 2025	ABC
	Dotación en EPP: Guantes de seguridad poliester	Imposeg Industrial Ltd.	50 (und)	\$8.900	\$445.000	Cada seis meses	Tres pares
	Dotación en EPP: Gafas de seguridad	AiMD Optics	50(und)	\$ 24.000	\$ 1.200.000	Cada seis meses	Tres gafas
	Dotación en EPP: Protección respiratoria (tapabocas N95 con válvula	Venko, Indusafe	50(und)	\$6.500	\$325.000	Cada 5 días	Tres tapabocas
HIGIENE INDUSTRIAL	Mediciones de iluminación	Safe Mode	5 (Áreas)	\$178.500	\$892.500	de 1 a 3 años	
	Control de plagas	Rentokil Colombia	5(Áreas)	\$110.000	\$550.000	Mensual	Fumigación
ADMINISTRATIVO	Papelería	Homecenter	20(paq)	\$300.000	\$6.000.000	Mensual	Papel, fotocopias
VALOR TOTAL					\$12.141.500	Mensual	

Elaboró: Mayra y Daniela	Revisó:	Aprobó:
--------------------------	---------	---------

Anexo E:






		PLAN DE TRABAJO ANUAL DEL SG-SST												Fecha de emisión: 23/ Sept del 2025 Versión: 01 Código: PTA2025					
NOMBRE, NÚMERO DE RESOLUCIÓN DE LICENCIA DE SALUD OCUPACIONAL, Y NÚMERO DEL CERTIFICADO DEL CURSO DE 50, o 20 HORAS DE CAPACITACIÓN VIRTUAL, DEL RESPONSABLE SG-SST																			
1. OBJETIVO																			
Guía relacionada con los planes de mejoramiento, con el fin que se efectúen las acciones correctivas tendientes a la superación de las situaciones irregulares detectadas conforme a los requisitos del decreto 1072/2015 y resolución 0312 de 2019 actividades desarrolladas en LOGÍSTICA B.M.S.A.S																			
2. ALCANCE																			
Aplica para todos los trabajadores, contratistas, desde la documentación requerida hasta la implementación del SG-SST.																			
3. METAS																			
Cumplir el 90% y el 100% de las actividades a desarrollar																			
PLAZO DETERMINADO PARA SU CUMPLIMIENTO																			
FECHA PLANEADA DEL CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE MEJORAMIENTO:			ENERO - DICIEMBRE DEL 2025												% Cumplimiento actividad/fase	ESPONSABLE (s)	EVIDENCIAS	OBSERVACIONES	
ETAPA	Numeral del estándar	ACTIVIDAD A DESARROLLAR	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC					
PLANEAR	1.1.3	Definir y garantizar los recursos para implementar el SG-SST	P*													0%	Responsable del SG-SST		
	1.1.4	Formalizar la vinculación al sistema general de riesgos laborales	P*													0%	Empleador		
	1.1.7	Capacitación inicial de COPPAST o vigía	P*													0%	Responsable del SG-SST		
	1.1.8	Crear o actualizar el comité de convivencia laboral	P*													0%	Responsable del SG-SST		
	1.2.1	Diseñar el plan anual de capacitación, promoción y prevención	P*													0%	Responsable del SG-SST		
	1.2.2	Desarrollar el programa de inducción reinducción y formación en SST	P*													0%	Responsable del SG-SST		
	2.2.1	Establecer objetivos y metas claras del SG-SST	P*													0%	Responsable del SG-SST		
	2.4.1	Elaborar el plan de trabajo con cronograma y responsables	P*													0%			
	3.1.9	Diseñar un procedimiento para la disposición segura de residuos peligrosos	P*													0%			
				P*												0%			
				P*												0%			
				P*												0%			
				P*												0%			
	1.1.1	Elaborar instructivos de trabajo seguro por tarea	P*												0%	Responsable del SG-SST			
	1.1.4	Implementar medidas de control frente a los riesgos identificados	P*												0%	Responsable del SG-SST			

HACER	11.5	Revisar periódicamente el estado de máquinas equipos y herramientas	P** E*																	0%	Responsable del SG-SST y Empleador			
	11.8	Establecer un mecanismo de monitoreo permanente de riesgos	P** E*																		0%	Responsable del SG-SST		
			P** E*																		0%	Responsable del SG-SST		
			P** E*																		0%	Responsable del SG-SST		
			P** E*																		0%	Responsable del SG-SST		
			P** E*																		0%	Responsable del SG-SST, el Copasst y los Jefes		
			P** E*																		0%	Responsable del SG-SST, Empleador y		
			P** E*																		0%	Responsable del SG-SST y Empleador		
			P** E*																		0%			
			P** E*																		0%			
VERIFICAR	11.1	Seguimiento de indicadores	P** E*																	0%	Responsable del SG-SST y Copasst			
			P** E*																		0%	Responsable del SG-SST y Copasst		
			P** E*																		0%	Responsable del SG-SST u		
	11.1	Seguimiento de indicadores	P** E*																		0%	Responsable del SG-SST y Copasst		
			P** E*																		0%	Responsable del SG-SST y Copasst		
			P** E*																		0%	Responsable del SG-SST u		
ACTUAR	11.1	Implementar medidas correctivas y prevenir para evitar la repetición de incidentes similares	P** E*																	0%	Responsable del SG-SST y Empleador			
	11.2	Identificar oportunidades de mejora continua en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo	P** E*																	0%				
TOTAL PROGRAMADO				0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				
TOTAL EJECUTADO				0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
5. RECURSOS ASIGNADOS																								
TIPO DE RECURSOS		DETALLE															OBSERVACIONES							
HUMANOS		GERENCIA, COPASST, COORDINADOR SG-SST Y AUXILIAR DE SST																						
TECNICOS Y TECNOLÓGICOS		EQUIPO DE CÓMPUTO, IMPRESORA, INTERNET, CELULARES, ENTRE OTROS																						
FINANCIEROS		PRESUPUESTO PARA EL SG-SST																						
LOCATIVOS		OFICINA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO																						
6. MEDICIÓN Y SEGUIMIENTO																								
PLAZO PARA EL CUMPLIMIENTO Y EJECUCIÓN DEL PLAN DE MEJORAMIENTO																	GRAFICA							
CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE MEJORAMIENTO		VARIABLES	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	TOTAL									
FORMUL A	Actividades ejecutadas / 100 Actividades programadas	ACTIVIDADES A DESARROLLAR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0									
		ACTIVIDADES EJECUTADAS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0									
		RESULTADO																						
		META	30%	30%	30%	30%	30%	30%	30%	30%	30%	30%	30%	30%	30%									
ANÁLISIS DE DATOS																								


Anexo F:

No.		Legislación	Nombre del Requisito	Cumplimiento		Plan de acción	Responsable	Fecha de ejecución
				SI	NO			
Fuente:			www.mintrabajo.gov.co , www.minsalud.gov.co , www.minambiente.gov.co , lcontec , entre otros			Fecha de emisión: 23/09/2025 Código: Versión:		
1		Decreto 1072 de 2015	Implementación obligatoria del SG-SST					
2		Ley 1562 de 2012	Afiliación y responsabilidades en riesgos laborales					
3		Ley 1565 de 2014	Implementación del Plan Estratégico De Seguridad Vial (PESV)					
4		Resolución 0312 de 2019	Estandares mínimos SG-SST					
5		Resolución 1843 de 2025	Esta normativa establece las condiciones para realizar exámenes de pre-ingreso, periódicos, de egreso y otros tipos de evaluaciones para vigilar la salud de los trabajadores.					
6		Resolución 3461 de 2025	Por medio de la cual se derogan las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, por las cuales se establecen lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de convivencia Laboral, en entidades públicas y empresas privadas, y se dictan otras disposiciones					
7		Resolución 2013 de 1986	Establece que las empresas con diez o más trabajadores deben conformar un COPASST para la promoción y seguimiento de la seguridad y salud en el trabajo. Aunque ha habido actualizaciones y normativas posteriores, como la creación del COPASST					
8		Resolución 2646 de 2008	Establece disposiciones para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo					
9		Resolución 1401 de 2007	Establece el reglamento para la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.					
10		Ley 1010 de 2006	Define, previene, corrige y sanciona el acoso laboral y otros hostigamientos en el ámbito laboral. Su objetivo es proteger la dignidad humana, la honra, la intimidad y la salud mental de los trabajadores					
11		Resolución 773 de 2021	Regula la implementación del Sistema Globalmente Armonizado (SGA) en Colombia					
12		Resolución 2764 de 2022	Es una norma del Ministerio del Trabajo de Colombia que adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial y la Guía Técnica General para su promoción, prevención e intervención, así como sus protocolos específicos.					
TOTAL						Porcentaje de cumplimiento:		
Elaboro: Mayra caicedo- Daniela Arce			Revisó:	Aprobó:				

Anexo G:

IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS								Código: Fecha de elaboración: 28/03/2025 Versión:					
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
Ejemplo	Transporte	Vías públicas	Transporte de personal	Conducir el bus de la empresa	Foto del bus de la empresa	TRÁNSITO	Tránsito vehicular	Contusiones, fracturas, trauma craneoencefálico, muerte.			Mantenimiento preventivo y correctivo de vehículos	Licencia de conducción, capacitación y PESVI	Usar el cinturón de seguridad
1	Carga Manual De mercancía	Bodega/ Muelle de Carga	Manipulación de productos	Levantar, Cargar y organizar cajas		BIOMECANICO	Subseforzas, posturas forzadas, manipulación de cargas pesadas	Lumbalgias, lesiones musculares, hernias		Implementar ayudas mecánicas como carretillas para reducir manipulación directa	Mantenimiento preventivo de Estibadores, carros transportadores	Capacitación en manipulación de cargas, pausas activas, señalización de peso permitido	Faja ergonomica, guantes
2	Exposición a factores ambientales	Patio de carga/ vías públicas	Labores a la intemperie y conducción prolongada	Cargar mercancía bajo sol o lluvia y trabajar en condiciones climáticas adversas		FISICO	Exposición a sol, lluvia, ruidos, temperaturas extremas	Inhalación, deshidratación, pérdida auditiva, agotamiento			Techos o carpas en áreas de carga, ventilación adecuada en cabinas	Pausas activas, señalización de zonas de hidratación	Protector solar, tapa oídos, ropa adecuada
3	Uso de estibadores	Bodega, muelle de carga	Operación de equipos de carga	Cargar y mover mercancías con estibas		MECANICO	Choques, atrapamiento, caída de mercancía	Aplastamiento, golpes, facturas		estibadores en mal estado por estibadores ergonomicos, hidráulicos o eléctricos mas seguros	Mantenimiento preventivo de ruedas y frenos en buen estado, pasillos amplios y despejados	señalización de rutas, capacitación en uso seguro de estibadores y carretillas, prohibición de sobrecargar estibas	Casco, botas de seguridad con puntera, guantes
4	Carga y descarga en muelle	Rampas/ muelles de carga	Descarga y organización de mercancía	Trasladar mercancía de camion a bodega y viceversa		BIOMECANICO/ ESFUERZO FISICO	Movimientos repetitivos, empuje y arrastres de cargas	Tendinitis, lesiones en espalda y hombros		Sustituir rampas manuales o deterioradas por rampas niveladoras seguras, plataformas hidráulicas	Mantenimiento preventivo de Rampas niveladoras seguras, plataformas hidráulicas	Capacitación en ergonomía y pausas activas	Guantes de agarre
5	Alistamiento de mercancía	Muelle/Bodega	Empalmeado de estibas	Envolver dura manual de estibas con papel vimpel		BIOMECANICO	Manipulación manual de cargas forzadas durante la actividad que se realiza	Lumbalgias, fatiga muscular, trastornos osteomusculares, hernias discuales		Reemplazar el empalmeado manual por maquinas semiautomatizadas	Implementar mesas giratorias o sistemas de envoltura semiautomatizados y mantenimiento preventivo	Capacitación en técnicas de levantamiento y ergonomía, rotación de tareas y pausas activas	Faja ergonomica, guantes
Elaboró: VALERY DANIELA ARCE IBARGUEN- MAYRA CAICEDO							Revisó:		Aprobó:				





Anexo H:

		ANEXO H. DISPOSICION DE RESIDUOS	Código: Fecha: 26/09/2025 Versión:
CÓDIGO DE COLORES PARA LA SEPARACIÓN DE RESIDUOS A NIVEL NACIONAL RESOLUCION 2184 DE 2019			
No.	TIPO DE RESIDUO	COLOR	
1	Residuos aprovechables: plástico, papel, carto, metales, vidrio.	BLANCO	
2	Residuos no aprovechables: Papel higiénico, servilletas icopor contaminado.	NEGRO	
3	Residuos orgánicos aprovechables: Restos de comida, cascaras, residuos de corte de césped.	VERDE	



Elaboró: DANIELA ARCE-MAYRA CAICEDO	Revisó:	Aprobó:
-------------------------------------	---------	---------

Anexo I:







IDENTIFICACIÓN DE RIESGO QUÍMICO						
PROCESO	TAREA	PRODUCTO QUÍMICO	ROTULADO		NORMA (NFPA /SGA/ONU)	REGISTRO FOTOGRÁFICO
			SI	NO		
operativo	Manipulación de aceites y lubricantes de montacargas	Aceite lubricante industrial	X		SGA	
operativo	Limpieza de áreas de trabajo	Detergente industrial líquido	X		ONU	
Operativo	Uso de desengrasante limpieza de pisos y mostradores	Desengrasante industrial	X		NFPA	
Operativo	Limpieza de derrames menores	Limpiador multiusos o absorbente químico	X		NFPA	

Elaboró: Mayra caicedo, Daniela arce

Revisó:

Aprobó:


Anexo J:

MATRIZ DE ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL							CODIGO:EPP 2025 Revision: 05/11/2025 version: 1
EPP							
	Casco dieléctrico	Gafas de seguridad	Botas de seguridad	Guante de Poliéster	Camisas reflectivas de seguridad	protección auditiva de inserción	
MARCA	Steelpro	Steelpro	Force- bata	Steelpro	zantosuniforme scolombia.	3M E-A-R Ultra Fit Corded Ear plugs	
MODELO/ REF	Ref. 103010700	Ref. 104000100	Ref. 724-6026	Ref. 200010300	Ref. CRS-1025	Ref. 340-4002	
PROVEEDOR	Suministros Industriales SAS, Homecenter, Ferreterías locales	Dotaciones Industriales, Ferreterías y Proveind	DISTRIDOSE SAS-	Dotaciones Industriales, C.I. Seguridad Industrial Ltda	Zantosuniforme scolombia.	Audiforma Protección Auditiva	
PRECIO	\$35.900	\$8.900	\$78.900	\$8.000	\$40.000	\$7.100	
CARGO(S)	Conductor de montacargas, Aux bodega	Conductor de montacargas	Aux bodega	Aux bodega	Conductor de vehículo de carga	operarios de carga y descargue de mercancía	
NORMAS (NIOSH, INVIMA, ANSI, CE, EN,ETC)	ANSI Z89.1: Cascos de protección industrial.	EN 166: Protección ocular.	ISO 20347: Calzado ocupacional.	ANSI/ISEA 105: Guantes de protección (corte, calor, químicos).	ANSI/ISEA 107: Ropa de alta visibilidad.	Decreto 1072 de 2015 indica que la empresa debe identificar peligros físicos (ruido) y aplicar controles como La protección auditiva es un elemento de protección personal diseñado para reducir la exposición al ruido en ambientes laborales donde los niveles son altos, como en actividades de cargue y descargue,	
DESCRIPCION	Casco de seguridad dieléctrico, tipo 1 (resistente a golpes en la parte superior), clase E&G (contra conductores de alto y bajo voltaje)	Monolente, claro antirayadura, filtro UV	Botas de seguridad punta acero.	Es ideal para trabajos de carga y descarga, mejorando además el agarre en superficies secas o ligeramente húmedas.	Generalmente amarillo neón o naranja fluorescente) con cintas reflectivas en pecho, espalda y brazos que permiten una óptima visibilidad diurna y nocturna.		
TAREAS	Se encarga de la manipulación manual de mercancías, realizando labores de cargue, descargue, apilamiento y estibado	Facilita el traslado de mercancías pesadas, optimizando tiempos de carga y almacenamiento.	Realiza labores de almacenamiento, alistamiento de pedidos y verificación de mercancías.	Realiza labores de almacenamiento, alistamiento de pedidos y verificación de mercancías.	Responsable de transportar mercancías de manera segura en rutas urbanas o intermunicipales.	Diseñado para reducir la exposición al ruido en ambientes laborales donde los niveles son altos	


CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	CAMBIOS
Elaboró: Mayra caicedo, Daniela arce	
Revisó:	

Anexo k:

			ANEXO K. PROFESIOGRAMA												Código: Fecha de emisión: 03/10/2025		
			CONSULTA MEDICA OCUPACIONAL DE PREINGRESO					CONSULTA MEDICA OCUPACIONAL PERIODICA					CONSULTA MEDICA OCUPACIONAL DE RETIRO				
PROCESOS	CARGOS	FACTORES DE RIESGO	Examen médico ocupacional con énfasis en osteomusculares	OPTOMETRÍA	ESPIROMETRIA	AUDIOMETRIA	RADIOGRAFIA DE COLUMNA	Examen médico ocupacional con énfasis en osteomusculares	OPTOMETRÍA	ESPIROMETRIA	AUDIOMETRIA	RADIOGRAFIA DE COLUMNA	Examen médico ocupacional con énfasis en osteomusculares	OPTOMETRÍA	ESPIROMETRIA	AUDIOMETRIA	RADIOGRAFIA DE COLUMNA
ADMINISTRATIVO	Auxiliar administrativo, coordinador	Visual, postural, estrés	x	x				x	x				x	x			
OPERATIVO	Auxiliar de despacho, conductor	Manipulación de carga ambiental, visual, fatiga	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
			FRECUENCIA: Durante el proceso de selección del trabajador					FRECUENCIA QUE DETERMINE EL MÉDICO OCUPACIONAL PARA EVALUACIONES PERIÓDICAS					FRECUENCIA: CUANDO EL EMPLEADO SE RETIRE DE LA EMPRESA				
ELABORÓ: MÉDICO OCUPACIONAL, LICENCIA No. _____ Firma y Sello																	

Anexo L:

	Encuesta perfil condiciones de salud	Version: 1
	SG-SST	

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	Cédula
Nombre de la empresa				
Ciudad				
Sexo	Hombre	Mujer		
Edad (Años)	Estatura (Metros)	Peso (Kilos)	RH	
Oficio actual				
Actividad que realiza				
Tiempo	Años	Meses	Dependencia	

¿EL MÉDICO LE HA DIAGNOSTICADO ALGUNA DE LAS SIGUIENTES ENFERMEDADES O CONDICIONES?




CONDICIÓN	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		
12. Hipertensión		

¿Es usted fumador? Sí ___ No ___ Frecuencia _____

¿Usted consume alcohol? Sí ___ No ___ Frecuencia _____




	Encuesta perfil sociodemografica	Version: 1
SG-SST		

Nombre.....	Cargo.....
Cedula.....	Area:.....


MARCA CON UNA X

<p>1. Edad</p> <p>a) Menor de 18 años.</p> <p>b) 18-27 años.</p> <p>c) 28-37 años.</p> <p>d) 38-47 años.</p>	<p>2. Estado civil</p> <p>a) Casado(a)</p> <p>b) Unión libre</p> <p>c) Viudo(a)</p> <p>d) Soltero(a)</p>	<p>3. Género</p> <p>a) Femenino</p> <p>b) Masculino</p> <p>c) Otro</p>
<p>4. Número de personas a cargo</p> <p>a) Ninguna.</p> <p>b) 1-3 personas.</p> <p>c) 4-6 personas.</p> <p>d) Más de 6 personas.</p>	<p>5. Nivel de escolaridad</p> <p>a) Primaria.</p> <p>b) Secundaria.</p> <p>c) Técnico-tecnólogo.</p> <p>d) Universitario.</p> <p>e) Posgrado.</p>	<p>6. Su vivienda es</p> <p>a) Propia.</p> <p>b) Arrendada.</p> <p>c) Familiar.</p> <p>d) Compartida con otra familia.</p>
<p>7. Uso del tiempo libre</p> <p>a) Otro trabajo.</p> <p>b) Tiempo en familia.</p> <p>c) Leer.</p> <p>d) Realizar un deporte.</p> <p>e) Hacer ejercicio.</p>	<p>8. Promedio de ingresos mensual</p> <p>a) 1 SMLV</p> <p>b) Entre 1 a 3 SMLV</p> <p>c) Entre 4 a 5 SMLV</p> <p>d) Entre 5 y 6 SMLV</p> <p>e) Más de 7 SMLV</p>	<p>9. La vivienda en que reside está clasificada en el estrato</p> <p>a) 1</p> <p>b) 2</p> <p>c) 3</p> <p>d) 4</p> <p>e) 5</p>
<p>10. Tipo de contrato</p> <p>a) Contrato a término indefinido.</p> <p>b) Contrato a término fijo.</p> <p>c) Contrato por obra labor.</p>	<p>11. Para ir de su residencia al trabajo se transporta en</p> <p>a) Transporte urbano</p> <p>b) Transporte de la empresa</p> <p>c) Vehículo propio</p>	<p>12. Fuma</p> <p>a) Sí</p> <p>b) No</p>
Elaboro: Mayra Caicedo y Daniela Arce		Reviso:
		Aprobo:

Anexo N:

	<p>ANEXO N. METODOLOGÍAS DE LA INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTE E INCIDENTE DE TRABAJO</p>	<p>Fecha: 17/10/2025 Código: INVA.T.2025 Versión: 1</p>
---	--	---

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO



ÁRBOL
DE CAUSAS






DIAGRAMA
DE ISHIKAWA



5
POR QUÉS

Elaboró: DANIELA ARCE- MAYRA CAICEDO	Revisó:	Aprobó:
--------------------------------------	---------	---------

Anexo Ñ:

 INDICADORES MÍNIMOS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO				Código: INDMIN2025
				Fecha: 21/10/2025
				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				
ELABORÓ: Mayra caicedo, Daniela arce.		REVISÓ:	APROBÓ:	

Web grafía

<https://safetya.co/phva-procedimiento-logico-y-por-etapas/>

<https://safetya.co/normatividad/resolucion-0312-de-2019/>

<https://www.bing.com/search?q=indicadores+de+sst+resolucion+0312+de+2019&q=6-34&cvid=068AA88CBED549989E7E8E9FA20C9080&FORM=QBRE&sp=1&ghc=1&lg=0>

[Ministerio del Trabajo. \(2015\). Decreto 1072 de 2015 – Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.](#)

<https://www.mintrabajo.gov.co/>

[Ministerio del Trabajo. \(2019\). Resolución 0312 de 2019 – Estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo \(SG-SST\).](#)

<https://www.mintrabajo.gov.co/>

[Organización Internacional del Trabajo \(OIT\). \(2023\). Seguridad y salud en el trabajo. https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm](#)

[ARL SURA. \(2024\). Guía práctica para la implementación del SG-SST. https://www.arlsura.com/](#)

BIBLIOGRAFÍA

Res. 2013 de 1986: Reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) en Colombia.

Res 2400 de 1979: Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo

Ley 9 de 1979: Establece las bases para la salud pública, el saneamiento ambiental y la seguridad en lugares de trabajo, incluyendo las condiciones de higiene, seguridad y la protección de la salud de los trabajadores

Res. 3461 de 2025: Desarrollar acciones de prevención de la violencia en el trabajo

Res. 1401 de 2007: Reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo en Colombia con el objetivo de prevenir nuevos eventos

Res. 1843 de 2025: Se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales, y se dictan otras disposiciones

Ley 1010 de 2006: Define, previene, corrige y sanciona el acoso laboral y otros hostigamientos en el ámbito laboral.

Decreto 1072 de 2015: Su objetivo principal es establecer las disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

Res. 0312 de 2019: Se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Res. 773 de 2021: establece la implementación obligatoria del Sistema Globalmente Armonizado (SGA) de clasificación y etiquetado de productos químicos en los lugares de trabajo.

GTC 45: Guía Técnica Colombiana que sirve como metodología para la identificación de peligros y la valoración de riesgos en seguridad y salud en el trabajo

NTC 4144: Establece los principios y metodología para realizar inspecciones planeadas.