

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

PRESENTADO POR
YOSELIN DAYANNA LUNA VALANECIA
KAROL TATIANA KLINGER

INTENALCO INSTITUTO TECNICO NACIONAL DE COMERCIO SIMON RODRIGUEZ
PRACTICA EMPRESARIAL
TECNICO PROFESIONAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
CALI, COLOMBIA
2023

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

YOSELIN DAYANNA LUNA VALENCIA

KAROL TATIANA KLINGER

PRESENTADO A

JAQUELINE SEPULVEDA BOJORGE

ASIGNATURA

PRACTICA EMPRESARIAL

INTENALCO INSTITUTO TECNICO NACIONAL DE COMERCIO SIMON RODRIGUEZ

PRACTICA EMPRESARIAL

TECNICO PROFESIONAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

CALI, COLOMBIA

2023

TABLA DE CONTENIDO

TABLA DE CONTENIDO	3
RESUMEN	¡Error! Marcador no definido.
INTRODUCCION	2
1. Objetivos General.....	3
1.1 Objetivos Especificos	3
FLUJOGRAMA DEL CICLO PHVA.....	¡Error! Marcador no definido.
ETAPA PLANEAR	4
2. INFORMACION GENERAL DE LA EMPRESA.....	5
MAPA SATELITAL	6
3. ORGANIGRAMA.....	7
.....	7
4. MAPA DE PROCESOS.....	8
5. DEFINICIONES DEL SG-SST	9
FLUJOGRAMA CICLO PHVA.....	14
6. POLITICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	14
6.1 REQUISITOS DE LA POLITICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	15
6.2 OBJETIVOS DE LA POLITICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	15
7. OBJETIVOS	16
Objetivos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST	16
7.1 Definición de metas del SG – SST.....	17
8. RECURSOS DEL SG – SST	18
8.1 HUMANO:	18
Gerencia:.....	18
Obligaciones del empleador:	18
Trabajador:	20

RESPONSABILIDADES DE LOS TRABAJADORES.	21
Las responsabilidades en SST de los trabajadores según el marco legal vigente son las siguientes:	21
RESPONSABLE DEL SG-SST.	21
COPASST-VIGIA:	22
COCOLA (COMITE DE CONVIVENCIA LABORAL).....	22
BRIGADAS DE EMERGENCIAS.	23
RESPONSABILIDADES DE LA ARL.	23
ASESORES EXTERNOS EN SST.....	24
8.2 Recursos Financieros:.....	24
8.3 Recursos técnicos:	25
.....	25
9. PLAN DE CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO EN SST	25
Capacitación en seguridad y salud en el trabajo – SST.	25
10. PLAN ANUAL DE TRABAJO	26
11. MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES.	26
12. GESTIÓN DEL CAMBIO	27
13. PERFIL DE CARGO	28
14. MANUAL DE FUNCIONES, RESPONSABILIDADES Y COMPETENCIAS.	28
15. CONTROL DE DOCUMENTO Y REGISTRO.....	28
ETAPA HACER	30
1. MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS.....	31
2. PLAN DE GESTIÓN INTEGRAL DE RESIDUOS SOLIDOS.....	32
3. PROCEDIMIENTOS DE SEGURIDAD.	32
INSTRUCTIVOS DE SEGURIDAD.	33
4. SUSTANCIAS QUÍMICAS.	33

EL SISTEMA GLOBALMENTE ARMONIZADO (SGA).....	34
El Pictograma del sistema globalmente armonizado es el siguiente:.....	35
5. MATRIZ DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL.	35
Elementos de Protección Personal.	36
ELEMENTOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL (EPI).....	38
6. INSPECCIONES DE SEGURIDAD.	38
Clases de inspecciones de seguridad.....	39
1. Inspecciones planeadas generales:.....	39
2. Inspecciones planeadas de orden y aseo.....	39
3. Inspecciones de áreas y partes críticas:.....	39
Responsables de las inspecciones de seguridad.....	40
Brigada de emergencia.	40
Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (Copasst).....	40
Encargado de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	41
7. PLAN DE MOTIVACIÓN.	41
8. ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN	42
9. PROGRAMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.	43
Medicina Preventiva:	43
Medicina del Trabajo:.....	44
Higiene Industrial:	45
Seguridad Industrial:	45
Programa de Vigilancia Epidemiológica (PVE):	46
10. EXAMEN MEDICO OCUPACIONAL.	47
Evaluaciones médicas ocupacionales o de preingreso:	47
Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas:	48
Evaluaciones médicas periódicas programadas	48

Evaluaciones médicas por cambios de ocupación:	48
Evaluaciones médicas ocupacionales de egreso:	48
PROFESIOGRAMA.	49
11. DIAGNÓSTICO DE CONDICIONES DE SALUD.	49
12. ENCUESTA SOCIODEMOGRAFICA	49
ENCUESTA DE CONDICIONES DE SALUD	49
13. PLAN DE EMERGENCIA.....	50
Sismo:	51
Incendio.....	51
Inundaciones.....	51
Vendavales	51
PLAN DE CONTINGENCIA	51
El plan de respaldo	52
El plan de recuperación	52
Plan de continuidad del negocio	52
ETAPA VERIFICAR	53
Indicadores del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).	54
1.1 Indicador de estructura.	54
1.2 Indicador de proceso.....	55
1.3 Indicador de resultado.....	56
1.4 Indicador mínimo.....	57
AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. SG-SST.....	57
Revisión por la alta gerencia.....	58
MEJORA CONTINUA	60
ETAPA ACTUAR.....	61

PLANES DE ACCIÓN	62
1.1 Acciones Preventivas y Correctivas	62
1.2 Mejora Continua	62
CONCLUSIONES	63

RESUMEN

El manual de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) es una herramienta de información en la cual se establecen unos lineamientos generales frente a la identificación de todas las áreas de trabajo, el cual se desarrolla bajo el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar).

Por lo tanto, este manual está creado con el fin de sugerir cambios de mejora continua en las etapas del ciclo PHVA, para los procesos realizados en el Colegio Leonístico La Merced.

La primera fase en seguridad y salud en el trabajo es identificar la documentación y las actividades de las etapas del ciclo PHVA, las cuales se establecen en el presente manual del SG-SST. Después sigue la fase de implementación y finalmente la evaluación anual y la mejora continua. Para logara los objetivos mencionados, es necesario que la alta dirección del Colegio Leonistico la Merced asigne un responsable del SG-SST con el respectivo perfil que reglamenta la resolución 0312 de 2019.

INTRODUCCION

El Colegio Leonístico La Merced, establece un compromiso de permanencia y mejoramiento continuo, para lo cual mantiene políticas y programas que garantizan el bienestar y la salud de sus funcionarios a través del desarrollo del Sistema De Gestión De La Seguridad Y Salud En El Trabajo (SG-SST).

El trabajo es la base y fundamento de la vida social e individual, por tal motivo se establece una relación directa entre la salud y el trabajo entendida como el vínculo del individuo con la labor que desempeña y la influencia que sobre la salud acarrea dicha labor.

Se decreta por medio de normatividades legales vigentes de la Seguridad y Salud en el Trabajo que actualmente representa un alto nivel de importancia para mejorar la calidad de vida laboral en las empresas y con ella su competitividad. De acuerdo con la normatividad legal vigente, busca establecer un ambiente de trabajo saludable y seguro para sus colaboradores, que se articula alrededor del Decreto 1072 de 2015.

Mediante el diseño del manual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en El Trabajo se busca sensibilizar a la alta dirección en la importancia de la asignación de recursos para el SG-SST con el fin de prevenir sanciones del ministerio de trabajo y por ende mantener una población sana y segura.

1. Objetivos Generales del SG-SST

El objetivo general de un SG-SST es velar por la seguridad y salud de sus trabajadores.

1.1 Objetivos Específicos

- Realizar un diagnóstico de condiciones de salud.
- Realizar un diagnóstico de condiciones de trabajo.
- Implementar los programas de prevención de riesgos
- Implementar los controles adecuados para evitar la aparición de enfermedades laborales y accidentes de trabajo.

ETAPA PLANEAR

En la etapa del Planear se definen los objetivos y se establecen los planes.

Planificando la forma de mejorar la Seguridad y Salud de los trabajadores, identificando que actividades se están llevando a cabo incorrectamente que puedan afectar la mejora continua de la empresa.

La planificación debe enfocarse en los procesos requeridos y en las acciones preventivas y correctivas para lograr lo deseado dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, donde se determina también los parámetros de medición que se van a utilizar para controlar y seguir el proceso.

En esta etapa del planear como objetivos estratégicos se realizan los siguientes pasos:

- ✚ Inicialmente, es necesario hacer un diagnóstico para **identificar los problemas existentes**, definir las prioridades de lo que hay que mejorar o incluso detectar nuevas oportunidades.
- ✚ Una vez estipulado el objetivo, hay que desglosarlo en **metas posibles y tangibles**. Aquí es importante reunir datos e información para determinar el alcance del trabajo.
- ✚ Con el equipo reunido, es el momento de poner la **planificación por escrito**: crear un plan de acción con las actividades que hay que realizar para que se cumplan los objetivos, fijar plazos y un calendario de ejecución y designar a los responsables.



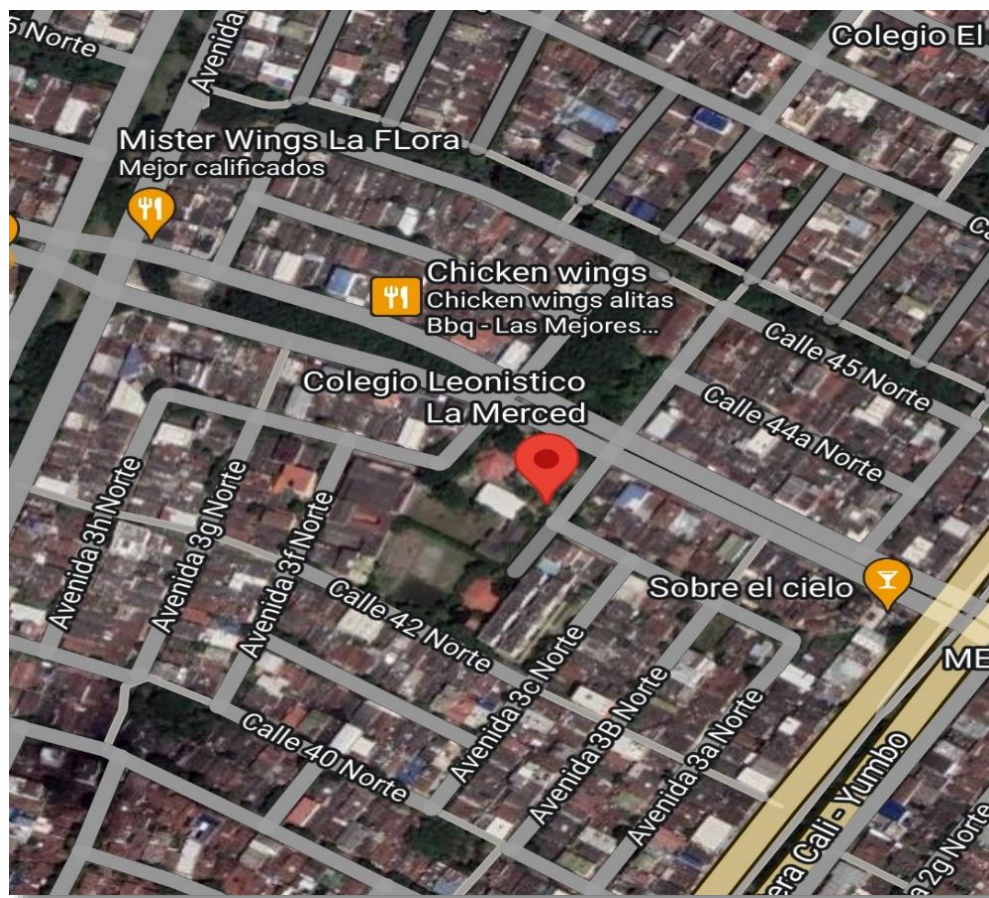
2. INFORMACION GENERAL DE LA EMPRESA

Razón Social	Colegio Leonístico de Cali La Merced
NIT	890.303.781-4
Representante Legal	Luz Ángela Loaiza
Actividad Económica	Establecimiento que presta el servicio de educación preescolar, básica primaria y básica secundaria en una misma unidad física.
Teléfono	310-238-94-84
Correo Electrónico	Clubleonesmerced@gmail.com
Dirección	Calle 44 Norte 3d 41
Código (Decreto 768/2022)	2853001
ARL	Colmena Seguros
Clase de Riesgo	II
No. De empleados directos	52 Personas
No. De empleados indirectos	4 Personas

MAPA SATELITAL

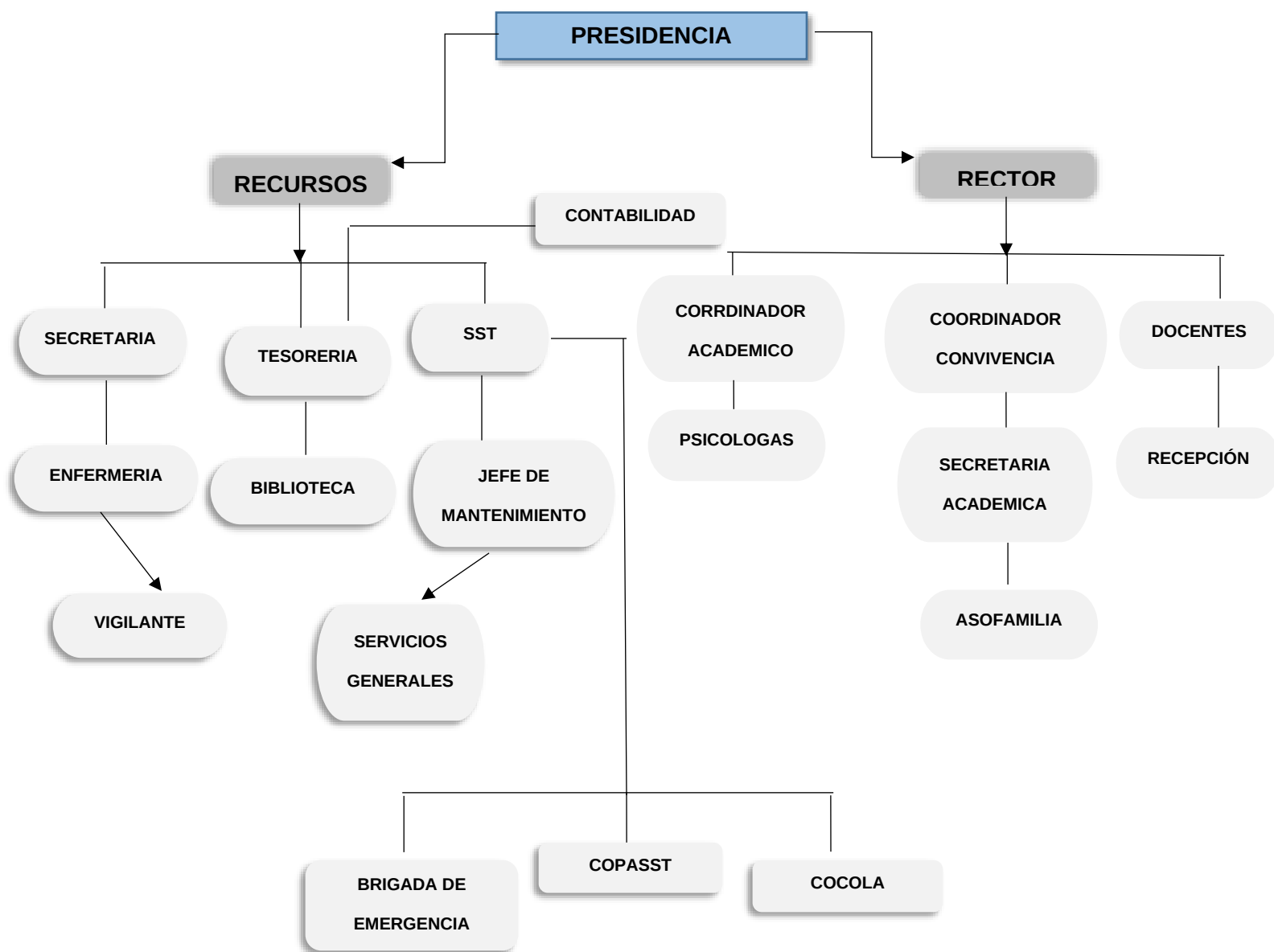
El Colegio Leonístico La Merced ubicada en la CI 44N 3D N-41, es un colegio dedicado a prestar el servicio de educación preescolar, básica primaria y básica secundaria en una misma unidad física, el Colegio se reconoce con el número de identificación NIT 890.303.781-4.

A continuación, se puede evidenciar en el mapa satelital el punto exacto donde está ubicada el Colegio, y sus alrededores más cercanos.



3. ORGANIGRAMA

El Colegio Leonístico La Merced, cuenta con un organigrama en el cual esta detalladamente como están establecidos cada cargo y grupos de apoyo.



4. MAPA DE PROCESOS

El Colegio Leonístico La Merced cuenta con un Mapa De Procesos estipulado de la siguiente manera para los procesos en general del colegio.



5. DEFINICIONES DEL SG-SST

Las definiciones más comunes en un SGSST son las siguientes:

- ✚ **Acción correctiva:** Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.
- ✚ **Acción de mejora:** Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política.
- ✚ **Alta dirección:** Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa.
- ✚ **Accidente de trabajo:** Suceso repentino que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo y produce en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Ley 1562/2012
- ✚ **Actividad rutinaria.** Actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizable.
- ✚ **Actividad no rutinaria.** Actividad que no forma parte de la operación normal de la organización, que no es estandarizable debido a la diversidad de escenarios y condiciones bajo las cuales pudiera presentarse.
- ✚ **Acción preventiva:** Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable.
- ✚ **Análisis del riesgo.** Proceso para comprender la naturaleza del riesgo (véase el numeral 2.29) y para determinar el nivel del riesgo (véase el numeral 2.24) (ISO 31000:2009)
- ✚ **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.

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

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

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

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

- ✚ **Consecuencia. Resultado,** en términos de lesión o enfermedad, de la materialización de un riesgo, expresado cualitativa o cuantitativamente.

- ✚ **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.

- ✚ **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.
- ✚ **Enfermedad laboral:** Resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. Ley 1562/2012
- ✚ **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.
- ✚ **Indicadores de estructura:** Medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la empresa para atender las demandas y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✚ **Indicadores de proceso:** Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST.
- ✚ **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.
- ✚ **Exposición.** Situación en la cual las personas se exponen a los peligros.
- ✚ **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.
- ✚ **Medida(s) de control.** Medida(s) implementada(s) con el fin de minimizar la ocurrencia de incidentes.

- ✚ **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.
- ✚ **Nivel de riesgo.** Magnitud de un riesgo (véase el numeral 2.29) resultante del producto del nivel de probabilidad (véase el numeral 2.22) por el nivel de consecuencia (véase el numeral 2.23).
- ✚ **No conformidad:** No cumplimiento de un requisito. Puede ser una desviación de estándares, prácticas, procedimientos de trabajo, requisitos normativos aplicables, entre otros.
- ✚ **Partes Interesadas.** Persona o grupo dentro o fuera del lugar de trabajo (véase el numeral 2.17) involucrado o afectado por el desempeño de seguridad y seguridad y salud en el trabajo (véase el numeral 3.15 de NTC-OHSAS 18001:2007) de una organización (NTC-OHSAS 18001:2007).
- ✚ **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.
- ✚ **Peligro:** Fuente, situación o acto con potencial de daño en términos de enfermedad o lesión a las personas, o una combinación de estos (NTC-OHSAS 18001:2007).
- ✚ **Probabilidad.** Grado de posibilidad de que ocurra un evento no deseado y pueda producir consecuencias
- ✚ **Registro:** Documento que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencia de las actividades desempeñadas.
- ✚ **Rendición de cuentas:** Mecanismo por medio del cual las personas e instituciones informan sobre su desempeño.
- ✚ **Revisión proactiva:** Es el compromiso del empleador o contratante que implica la iniciativa y capacidad de anticipación para el desarrollo de acciones preventivas y correctivas, así como la toma de decisiones para generar mejoras en el SG-SST.

- ✚ **Revisión reactiva:** Acciones para el seguimiento de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad.
- ✚ **Riesgo.** Combinación de la probabilidad de que ocurra un(os) evento(s) o exposición(es) peligroso(s), y la severidad de lesión o enfermedad, que puede ser causado por el (los) evento(s) o la(s) exposición(es) (NTC-OHSAS 18001:2007).
- ✚ **Riesgo Aceptable.** Riesgo que ha sido reducido a un nivel que la organización puede tolerar con respecto a sus obligaciones legales y su propia política en seguridad y seguridad y salud en el trabajo (NTC-OHSAS 18001:2007).
- ✚ **Seguridad y Salud en el trabajo:** La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores.
- ✚ **Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST):** Consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.
- ✚ **Valoración de los riesgos.** Proceso de evaluar el(los) riesgo(s) que surge(n) de un(os) peligro(s), teniendo en cuenta la suficiencia de los controles existentes, y de decidir si el(los) riesgo(s) es (son) aceptable(s) o no (NTC-OHSAS 18001:2007).
- ✚ **Vigilancia 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.

FLUJOGRAMA CICLO PHVA

El Flujograma del Ciclo PHVA es una herramienta de mejora continua que se basa en 4 pasos: planificar, hacer, verificar y actuar, lo cual permite mejorar continuamente los procesos internos del Colegio Leonístico La Merced.



6. POLITICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La política de seguridad y salud en el trabajo es un documento donde se declara del grado de compromiso y dedicación en las organizaciones. La política se deberá establecer por escrito y por parte del empleador. En este compromiso se debe tener en cuenta el nivel de exposición a peligros y riesgos a los que la organización se ven expuestos, la participación de los trabajadores en el SG-SST y sus requisitos y objetivos que se quieren alcanzar. Es de gran importancia que dicha política deba ser concisa, estar fechada, firmada, publicada y socializada con todos los niveles de la empresa.

6.1 REQUISITOS DE LA POLITICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Hacen parte de la política de Seguridad y Salud en el Trabajo 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, como en la empresa.

6.2 OBJETIVOS DE LA POLITICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

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

1. Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles.
2. Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo de la empresa y
3. Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.

Ver anexo A. Política de SST

7. OBJETIVOS

Objetivos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST

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

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

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

7.1 Definición de metas del SG – SST.

Las Metas del SGSST es lo que se quiere llegar a cumplir dentro de la organización con los objetivos establecidos para el frecuente desarrollo de la mejora continua del SG-SST.

Las metas más comunes del SG – SST:

-  Cumplir con la realización de programas de autocuidado y buenos hábitos para los trabajadores.
-  Disminuir la aparición de accidentes y enfermedades laborales.
-  Disminuir los diferentes factores de riesgo y peligros significativos para la salud de los trabajadores.
-  Lograr que los trabajadores comprendan la importancia de la SST por medio de actividades de promoción y prevención.
-  Cumplir con la documentación y los requisitos legales y vigentes de la norma.

Ver anexo B. Objetivos y metas del SGSST

8. RECURSOS DEL SG – SST

Los patronos o empleadores estarán obligados a destinar los recursos humanos, financieros y físicos indispensables para el desarrollo y cabal cumplimiento del SG-SST en las empresas y lugares de trabajo, acorde con las actividades económicas que desarrollen, la magnitud y severidad de los riesgos laborales y el número de trabajadores expuestos.

8.1 HUMANO:

Gerencia:

La gerencia es la máxima autoridad dentro de la empresa y se encarga de planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos de una organización con el fin de alcanzar sus objetivos y metas.

Obligaciones del empleador:

Dentro de las obligaciones del empleador están:

- 1.** Crear un documento escrito por medio del cual se defina y se divulgue la política de SG-SST.
- 2.** Asignar y comunicar responsabilidades específicas en SGSST a todas las divisiones de la organización.
- 3.** Rendir cuentas de los resultados al interior de la organización por parte de todos a los que se les hayan asignado alguna responsabilidad dentro del sistema.

4. Definir y asignar el personal, los recursos financieros y técnicos 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 que los responsables cumplan con sus funciones.
5. Cumplir con la normatividad vigente en lo que respecta al adoptar medidas efectivas para identificar peligros, evaluar y valorar riesgos y establecer controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, en los equipos e instalaciones.
6. Diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos.
7. Desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como promoción de la salud que capaciten a los trabajadores de acuerdo con las características de la empresa. Así, los empleados son capaces de identificar peligros, evaluar y valorar riesgos relacionados con su trabajo o situaciones de emergencia.
8. Asegurar la participación de los trabajadores de sus representantes ante comités en la ejecución de la política e informarles sobre el desarrollo de todas las etapas.
9. Garantizar que el personal responsable de la seguridad y la salud en el trabajo esté disponible todo el tiempo de la jornada laboral.

10. Como hemos revisado, el empleador tiene una serie de obligaciones ante los entes reguladores gubernamentales y al mismo tiempo tienen responsabilidades con su empresa y sus trabajadores, pues la implementación del SG SST garantiza que se encuentren en óptimas condiciones y que puedan aprovechar todas sus capacidades en la compañía.

11. Ordenar la realización de evaluaciones médicas ocupacionales, de acuerdo con lo establecido en la Resolución 2346 de 2007 o la norma que modifique adicione o sustituya. Las evaluaciones médicas ocupacionales podrán ser realizadas por telemedicina conforme con lo establecido en la Ley 1413 de 2010 y la Resolución 2654 de 2019 del Ministerio de Salud y Protección Social, o la norma que lo modifique o sustituya.

Trabajador:

El trabajador es toda persona que presta sus servicios y conocimientos a otra institución, persona u empresa, obteniendo una retribución a cambio de su fuerza de trabajo.

RESPONSABILIDADES DE LOS TRABAJADORES.

Las responsabilidades en SST de los trabajadores según el marco legal vigente son las siguientes:

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.

RESPONSABLE DEL SG-SST.

Las responsabilidades del personal encargado en seguridad y salud en el trabajo son:

-  Diseñar
-  Implementar
-  Evaluar el sistema de gestión

COPASST-VIGIA:

El Copasst (Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo) es un comité encargado de la promoción y vigilancia dentro de las empresas públicas y privadas y está reglamentada en la resolución 2013 de 1986, donde nos dice que todas las empresas e instituciones públicas o privadas que tengan a su servicio 10 o más trabajadores, están obligadas a conformar un Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST).

✚ Tienen como objetivo realizar actividades de promoción y prevención, en riesgos laborales.

✚ El vigía es el encargado de SST cuando la empresa tiene menos de diez (10) trabajadores.

COCOLA (COMITE DE CONVIVENCIA LABORAL).

El comité de convivencia laboral es un grupo de apoyo conformado por los trabajadores que tienen como objetivo prevenir y controlar situaciones de acoso laboral en una organización, reglamentado en la resolución 1356 de 2012.

Tiene como función, recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan reglamentado en la ley 1010 de 2006.

BRIGADAS DE EMERGENCIAS.

La brigada de emergencias son un grupo de personas capacitadas, entrenadas y dotadas para atender situaciones de alto riesgo o desastres.

El Decreto 1072 de 2015, en el artículo 2.2.4.6.25, indica que cada empresa “debe implementar y mantener las disposiciones necesarias, en materia de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, con cobertura a todos los centros y turnos de trabajo y todos los trabajadores.

Temas de la Brigada:

- ✚ Concientización y compromiso de ser Brigadista.
- ✚ Básico de incendios.
- ✚ Evacuación de edificaciones.
- ✚ Identificación de factores generadores de situaciones de peligro de emergencias (visitas de inspección).
- ✚ Prevención de desastres naturales.
- ✚ Manejo de emergencias.

Las Brigadas de Emergencia para una mejor gestión, tendrán los siguientes grupos especializados:

- ✚ Prevención, control y extinción de incendios.
- ✚ Evacuación de personas.
- ✚ Rescate y salvamento de bienes.
- ✚ Primeros Auxilios.
- ✚ Comunicaciones.

RESPONSABILIDADES DE LA ARL.

Las Administradoras de Riesgos Laborales –ARL– son entidades que hacen parte del Sistema General de Riesgos Laborales–SGRL– y su función consiste en brindar cobertura a los empleados orientadas a que las empresas afiliadas, conozcan y cumplan las normas y reglamentos técnicos en salud ocupacional. Prestar asesoría básica en el diseño del Sistema de

Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para prevenir, proteger y atender efectos de las enfermedades y los accidentes ocasionados durante el trabajo.

ASESORES EXTERNOS EN SST.

Se define como asesoramiento externo en SST, al servicio prestado por un profesional universitario que ejerce su profesión con una especialidad en SST. El asesor externo presta una oferta compuesta por un número limitado de visitas para conducir la implementación del SG-SST para lo que sea requerido, después de que completan ese paquete se dan por descendidos de lo que ocurra con la empresa.

Ejemplos de Asesores Externos en SST:

- ✚ Psicólogo con licencia en SST
- ✚ Abogado experto en Riesgos Laborales
- ✚ Medico Laboral
- ✚ Fisioterapeuta con licencia en SST
- ✚ Ingeniero especialista en un área de SST

8.2 Recursos Financieros:

Los recursos financieros de una empresa es el dinero en efectivo que tiene a su disposición, así como como cuentas bancarias, bonos, acciones o deudas por cobrar, es decir, recursos que fácilmente pueden sr capital disponible para la empresa.

Ver anexo C. Presupuesto del SG.SST.

8.3 Recursos técnicos:

Los recursos técnicos, también llamados recursos tecnológicos, son aquellos componentes totalmente necesarios para la operación de cualquier empresa. Estos recursos son muy variados y, aunque cada uno cumple un objetivo distinto, todos trabajan en conjunto para alcanzar las metas propuestas por la compañía.

9. PLAN DE CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO EN SST

Capacitación en seguridad y salud en el trabajo – SST.

El empleador o contratante debe definir los requisitos de conocimiento y práctica en seguridad y salud en el trabajo necesarios para sus trabajadores, también debe adoptar y mantener disposiciones para que estos cumplan en todos los aspectos de la ejecución de sus deberes u obligaciones, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Para ello, debe desarrollar un programa de capacitación que proporcione conocimiento para identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con el trabajo.

- ✚ El programa de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo, debe ser revisado mínimo una (1) vez al año, con la participación del Comité paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y la alta dirección de la empresa.
- ✚ El empleador proporcionara a todo trabajador que ingrese por primera vez a la empresa, independiente de su forma de contratación y vinculación y de manera previa al inicio de sus labores, una inducción en los aspectos generales y específicos de las actividades a

realizar, para la identificación y el control de peligros y riesgos en su trabajo y la prevención de accidentes y enfermedades laborales.

Ver anexo D. Plan de capacitación y entrenamiento en SST

10. PLAN ANUAL DE TRABAJO

Es obligación esencial del empleador la elaboración del plan anual de trabajo, deberá ser firmado por el empleador y el responsable del Sistema. Siendo este un documento indispensable para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual nos permite poder identificar metas claras, responsabilidades de cada persona dentro del sistema, los recursos asignados y el cronograma de actividades planificado, en conformidad con los estándares mínimos del Sistema que son obligatorios.

Ver anexo E. Plan anual de trabajo

11. MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES.

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

Ver anexo F. Matriz de requisitos legales

12. GESTIÓN DEL CAMBIO

Procedimiento que se debe implementar y mantener por parte del empleador o contratante para evaluar de qué manera impacta los cambios que se realizan internamente en las empresas con base a la seguridad y salud en el trabajo (como pueden ser el funcionamiento de nuevos procesos, cambios en las instalaciones y equipos de trabajados, ajustes en las normas de seguridad y salud en el trabajo y todo tipo de cambio que se requiera.

Para realizar dichos cambios es muy importante realizar la identificación de peligros y la evaluación de riesgos que se puedan originar debido a los cambios y así mismo identificar qué medidas de prevención y control se pueden implementar, de igual manera es de suma importancia informar a todo el personal del Colegio y nuestros grupos de apoyo de los cambios internos que se ejecutaran y se deberán capacitar para que se puedan adaptar a ello.

Ejemplos de Gestión de cambios en el Colegio Leonístico La Merced.

Descripción del cambio

1. Se requiere instalación de malla deportiva en la cancha deportiva (domo) donde se realizan los deportes de voleibol, baloncesto y actividades de ed. Física, especialmente cubriendo todos sus alrededores y con facilidad de acceso para abrir y cerrar ya que su uso es constante.

Antecedentes del cambio (¿Por qué se requiere?)

2. Se requiere por el alto riesgo de accidentes que provoca tener esta zona sin un método de protección contra los balones que son utilizados por los alumnos, así se podrá evitar

la posibilidad de golpes y caídas para los estudiantes, profesores, administrativos, aseo y el público.

13. PERFIL DE CARGO

Un perfil de cargo es determinante para llevar a cabo procesos de reclutamiento y selección efectivos de trabajo. A través de un perfil se describe la dependencia de cada cargo dentro de la organización al igual que se definen las características, tareas y responsabilidades que requiere un puesto de trabajo, así como también es de suma importancia las aptitudes, cualidades y capacidades que debe tener la persona capacitada para ocuparlo.

El perfil de puesto tiene como objetivo principal y sirve para facilitar a cualquier persona, interna o externa, tener un panorama general de la función del puesto dentro de la organización y las competencias y conocimientos requeridas de quien lo ocupa.

Ver anexo G. Ejemplo de un perfil de cargo

14. MANUAL DE FUNCIONES, RESPONSABILIDADES Y COMPETENCIAS.

El manual es una herramienta de gestión del talento humano que consiste en la definición de la estructura organizativa de una empresa, con el fin de determinar las responsabilidades y las funciones de los empleados en una compañía.

Ver anexo H. Ejemplo Manual de funciones, responsabilidades y competencias

15. CONTROL DE DOCUMENTO Y REGISTRO

El empleador debe conservar los registros y documentos que soportan el Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST de manera controlada, garantizando que sean legibles, identificadas y accesibles, protegidos contra deterioro o pérdida. El responsable

del SG-SST. Acceso a todos los documentos y registros excepto al acceso a las historias clínicas ocupacionales de los trabajadores cuando no tenga el perfil médico especialista en seguridad y salud en el trabajo.

Se debe conservar como mínimo por veinte años la siguiente documentación:

- 14 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;
- 15 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;
- 16 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;
- 17 Registros de las actividades de capacitación, formación y entrenamiento en seguridad y salud en el trabajo; y,
- 18 Registro del suministro de elementos y equipos de protección personal para los demás documentos y registros, el empleador deberá elaborar y cumplir con un sistema de archivo o retención documental, según aplique, acorde con la normatividad vigente y las políticas de la empresa.

ETAPA HACER

La etapa del hacer es una herramienta que nos ayuda para dar inicio a experimentar el plan de acción o solución que tengamos por ejecutar. Esta etapa es el momento donde podemos poner a prueba los cambios propuestos, las ideas y los puntos de vista para un cambio mejoren el proceso, es ideal para la recolección de datos e información para hacer seguimientos y evaluar el proceso.

Al igual que las demás etapas el hacer es primordial dentro de la mejora continua, fase donde se implementará y ejecutaran los procesos planeados y los recursos ya definidos, para proceder a evidenciar el mayor o menor rendimiento del SG-SST.

En esta etapa se ajustan unas actividades que hacen parte del procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo del SGSST, las siguientes actividades son las que complementan la etapa:

1. Programa de capacitación, entrenamiento, inducción y re inducción en SST.
2. Prevención, preparación y respuesta ante emergencias.
3. Reporte e investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
4. Criterios para adquisición de bienes o contratación de servicios con las disposiciones del SG-SST.



1. MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS.

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

El siguiente procedimiento es como las organizaciones puede realizar la identificación de peligros y riesgos:

-  Definir el instrumento para recopilar la información: una herramienta donde se registre la información para la identificación de peligros y valoración de los riesgos.
-  Preparar una lista de los procesos de trabajo y de cada una de las actividades que lo componen y clasificarlas; esta lista debería incluir instalaciones, planta, personas y procedimientos.
-  Identificar los peligros: incluir todos aquellos relacionados con cada actividad laboral. Considerar quién, cuándo y cómo puede resultar afectado.
-  Identificar los controles existentes: relacionar todos los controles que la organización ha implementado para reducir el riesgo asociado a cada peligro.
-  Sugerir medidas de intervención pertinentes a cada peligro (eliminación, sustitución, controles de ingeniería, controles administrativos y epp).

Ver anexo I. Tabla de identificación de peligros

2. PLAN DE GESTIÓN INTEGRAL DE RESIDUOS SOLIDOS.

En el marco de la gestión integral, El Decreto 4741 de 2005, tiene como objetivo prevenir la generación de residuos o desechos peligrosos, así como regular el manejo de los residuos o desechos generados, con el fin de proteger la salud humana y del medio ambiente y sus componentes.

El PGIR es un conjunto ordenado de objetivos, metas, programas, proyectos y actividades, definidos por el ente territorial para la prestación del servicio de aseo, basado en la Política de Gestión Integral de Residuos Sólidos, el cual se obliga a ejecutar durante un periodo determinado, basándose en un diagnóstico inicial, en su proyección hacia el futuro y en un Plan financiero viable que permita garantizar el mejoramiento continuo de la prestación del servicio de aseo, evaluado a través de la medición de resultados.

Ver anexo J. Tabla de disposición de residuos

3. PROCEDIMIENTOS DE SEGURIDAD.

Los Procedimientos de Trabajo Seguro (PTS), también conocidos como Instrucciones de Seguridad describen de manera clara y concreta la manera correcta de realizar determinadas operaciones, trabajos o tareas que pueden generar daños sino se realizan en la forma determinada.

Un proceso de seguridad y salud en el trabajo, se elabora cuando un colaborador se encuentra ante actividades sujetas a riesgos graves o muy graves que pueden afectar negativamente en la seguridad y salud en el trabajo, un ejemplo claro puede ser los trabajos en alturas o trabajos de alta tensión.

Los siguientes son ejemplos de procedimientos de seguridad para realizar de manera segura las actividades y tareas:

- ✚ Procedimiento para trabajo en altura.
- ✚ Análisis de trabajo seguro.
- ✚ Procedimiento de como desinfectarse las manos.
- ✚ Procedimiento de manejo de residuos.
- ✚ Procedimiento de higiene postural.

INSTRUCTIVOS DE SEGURIDAD.

Se refiere a los procedimientos de trabajo seguro también conocidos como estándares de seguridad, dentro de la organización, sobre todo en las actividades críticas en torno a los peligros para la integridad de las personas.

4. SUSTANCIAS QUÍMICAS.

La clasificación del peligro químico según la GTC-45 es:

- ✚ Polvos orgánicos e inorgánicos
- ✚ Fibras
- ✚ Líquidos, gases y vapores
- ✚ Huma metálicos y no material particulado

La **norma NFPA 704** es el código que explica el diamante del fuego, utilizado para comunicar los peligros de los materiales peligrosos. Es importante tener en cuenta que el uso responsable de este diamante o rombo en la industria implica que todo el personal conozca tanto los criterios de clasificación como el significado de cada número sobre cada color.

Al igual que pretende a través de un rombo seccionado en cuatro partes de diferentes colores, indicar los grados de peligrosidad de la sustancia a clasificar.

El diagrama del rombo se presenta a continuación:



EL SISTEMA GLOBALMENTE ARMONIZADO (SGA).

El Sistema Globalmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos SGA, es un sistema integral de comunicación de peligros de alcance internacional, cuyo uso es obligatorio en el ámbito del trabajo, para la identificación y comunicación de los peligros de los productos químicos, como herramienta para la prevención de los potenciales efectos que estos productos.

El Pictograma del sistema globalmente armonizado es el siguiente:



Ver anexo K. Sustancias químicas

5. MATRIZ DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL.

Los Elementos De Protección Personal es un dispositivo diseñado para evitar que las personas que están expuestas a un peligro en particular entren en contacto directo con él. El equipo de protección evita el contacto con el riesgo pero no lo elimina, por eso se utiliza como último recurso en el control de los riesgos, una vez agotadas las posibilidades de disminuirlos en la fuente o en el medio.

Los elementos de protección personal se han diseñado para diferentes partes del cuerpo que pueden resultar lesionadas durante la realización de las actividades. Ejemplo: casco, caretas de acetato, gafas de seguridad, protectores auditivos, respiradores mecánicos o de filtro químico, zapatos de seguridad, entre otros.

Ver anexo L. Matriz de EPP

Elementos de Protección Personal.

Para la protección de la cabeza se deberá usar:

- ✚ Cascos para los trabajadores de las minas, canteras, estructuras metálicas de las construcciones, y en general para los trabajadores que están expuestos a recibir golpes en la cabeza por proyecciones o posibles caídas de materiales pesados.
- ✚ Cascos dieléctricos.
- ✚ Cofias para las personas con cabello largo que trabajen alrededor de maquinaria.

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

- ✚ Anteojos y protectores de pantalla contra proyecciones de partículas y contra radiaciones luminosas.
- ✚ Gafas resistentes contra fragmentos que pueden penetrar en los ojos.
- ✚ Capuchas de tela asbesto con visera de vidrio absorbente.

Para la protección del sistema respiratorio se deberán usar:

- ✚ Mascaras respiratorias
- ✚ Respiradores contra polvos tóxicos

- ✚ Respiradores contra la inhalación de humos
- ✚ Respiradores de filtro o cartucho químico
- ✚ Mascaras para la protección contra gases ácidos
- ✚ Máscaras de manguera con suministro de aire
- ✚ Mascaras o capuchones de visera o ventana de vidrio grueso

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

- ✚ Guantes de cauchos dieléctricos
- ✚ Guantes de cuero grueso
- ✚ Guantes de hule, caucho o plástico
- ✚ Guantes de tela asbesto
- ✚ Guantes confeccionados en malla de acero inoxidable
- ✚ Guantes, mitones y mangas protectoras
- ✚ Guantes de maniobra

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

- ✚ Calzado de seguridad de puntera de acero y suela de acero
- ✚ Calzado dieléctrico
- ✚ Polainas de seguridad en cuero
- ✚ Protectores de canilla
- ✚ Botas de caucho de caña alta o de caña mediana

Para la protección del tronco se deberá usar:

- ✚ Mandiles de distintos materiales según la labor
- ✚ Mandiles para los trabajadores empleados cerca de llamas abiertas
- ✚ Mandiles o delantales para los trabajadores que manipulen líquidos corrosivos
- ✚ Mandiles para sustancias radiactivas

Para la protección auditiva se deberá usar:

- ✚ Protectores auriculares para los trabajadores que laboran en lugares en donde se produce mucho ruido, y están expuestos a sufrir lesiones auditivas
- ✚ Tapón auditivo
- ✚ Oréjela.

ELEMENTOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL (EPI)

Dispositivos o medios destinados a ser llevados o sujetos por una persona para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud en el trabajo». Estos equipos, recomendados o incluso obligatorios en el ejercicio de ciertas actividades de altura, pueden tomar varias formas: cascos con barbuquejo, arnés de seguridad, línea de vida, eslinga, mosquetones.

Ver anexo M. Epi (Matriz de EPI para trabajos en alturas)

6. INSPECCIONES DE SEGURIDAD.

Técnica sistemática de observación de áreas y puestos de trabajo que nos permita identificar actos o condiciones de riesgo que podrían llegar a convertirse en incidentes y/o accidentes de trabajo, con el propósito de establecer medidas de control que reduzcan, controlen o eliminen los factores de riesgos presentes. Las inspecciones de seguridad se hacen construyendo unos objetivos.

Los siguientes son los objetivos de realizar una inspección:

- ✚ Facilitar la identificación de los factores de riesgo y seguir medidas de prevención.
- ✚ Detectar actos y condiciones inseguras.
- ✚ Identificar las deficiencias en el diseño y los equipos de trabajo.
- ✚ Percibir el efecto que producen los cambios en los procesos o materiales.
- ✚ Para optimizar el desarrollo de los procesos y procedimientos.

Clases de inspecciones de seguridad.

Se considera que las inspecciones de seguridad se pueden clasificar de la siguiente manera:

- 1. Inspecciones planeadas generales:** Inspecciones que se realizan a través de un área completa de la empresa, con un enfoque amplio, tratando de identificar el mayor número de condiciones subestándar.
- 2. Inspecciones planeadas de orden y aseo:** Inspecciones planeadas en las cuales se pretender verificar que todas las cosas se encuentren en el lugar en el que realmente deben estar y en correcto estado de limpieza, tanto de los sitios de trabajo como los objetos.
- 3. Inspecciones de áreas y partes críticas:** Inspecciones planeadas realizadas en determinadas áreas o partes consideradas como crítica, de acuerdo con una clasificación previa realizada teniendo en cuenta su potencial e historial de pérdidas.

Responsables de las inspecciones de seguridad.

Para la realización de inspecciones las personas deberán tener unos conocimientos básicos en seguridad y salud en el trabajo, como las capacitaciones y entrenamientos específicos que les permita alcanzar los objetivos establecidos, estas personas son las siguientes:

Brigada de emergencia.

- ✚ Mantener actualizado, vigente y en buen estado los botiquines
- ✚ Mantener en buen estado el equipo de dotación personal y en lugar de rápido y fácil acceso.
- ✚ Verificar continuamente que las rutas de evacuación se encuentren libres de obstáculos y peligros.
- ✚ Realizar continuamente inspecciones a los extintores y sistemas contra incendio para determinar que están en condiciones de operación.
- ✚ Hacer inspecciones para establecer que no haya sobrecarga de líneas eléctricas, ni que exista acumulación de materiales inflamables en las sedes de trabajo.

Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (Copasst).

- ✚ Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, máquinas, equipos, aparatos y las operaciones realizadas por el personal de trabajadores en cada área o sección de la empresa.

Encargado de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- ✚ Tareas de alto riesgo.
- ✚ Tareas críticas.

7. PLAN DE MOTIVACIÓN.

Dentro del ámbito laboral es importante estimular e implementar un plan de motivación, que potencien al desarrollo y motivación en las actividades laborales para poder cumplir sus metas personales y lograr continuamente un desarrollo personal y profesional donde cada proceso tenga una intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de cada persona. Pero todo esto se logra mediante el reconocimiento de sus esfuerzos y logros alcanzados dentro de la organización siendo importante también que los espacios y puestos de trabajo se perciban como espacios seguros y agradables.

Centrándonos en la parte de Seguridad y Salud en el Trabajo es importante tener como base acciones que hagan que los trabajadores se interesen en cuidar su salud y entorno de trabajo de manera continua.

Existe una serie de técnicas eficaces para la motivación y para que este tipo de planes tenga una excelente participación, como lo son:

- ✚ Reconocimiento.
- ✚ Premiar los logros en el trabajo.
- ✚ Proponer retos.
- ✚ Asignación de responsabilidades.
- ✚ Promoción de la salud laboral y la prevención de riesgos.

- ✚ Promover la participación.
- ✚ Bonos monetarios

8. ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN

Las actividades de Promoción y Prevención son procesos para proporcionar a las poblaciones los medios necesarios para mejorar la salud y ejercer un mayor control sobre la misma, mediante la intervención de los determinantes de la salud y la reducción de la inequidad.

La prevención se refiere al control de las enfermedades, haciendo énfasis en los factores de riesgo, y poblaciones de riesgo, por otra parte la promoción de la salud está centrada en la prevención y pone su acento en los determinantes de la salud, apoyándonos en las IPS (Instituciones prestadoras de salud).

Algunas de estas actividades de promoción y Prevención se llevan a cabo en la semana de la salud y de seguridad y salud en el trabajo, por ejemplo:

- ✚ Nutrición y Belleza.
- ✚ Estilos de vida saludable.
- ✚ Evaluaciones Oftalmológicas.
- ✚ Jornadas de Vacunación.
- ✚ Donación de Sangre.
- ✚ Salud Oral.
- ✚ Manejo del estrés o las emociones.
- ✚ Actividades como yoga, relajación postural, Psicología, e incluso más lúdicas como clases de Zumba, etc.
- ✚ Citologías.
- ✚ Tamizaje de talla, peso y presión.

9. PROGRAMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Un programa de salud y seguridad en el trabajo es un plan que incluye tareas y acciones, que consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, lo cual incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en los espacios laborales, tiene por objetivo eliminar riesgos que atentan contra la seguridad y la salud de los trabajadores, o minimizar su impacto mejorando así el bienestar físico, mental y social de los empleados.

A continuación en detalle los programas que hacen parte del SG-SST:

Medicina Preventiva:

La medicina preventiva es la especialidad médica encargada de aplicar, fomentar e investigar actividades y políticas de promoción y protección de la salud; Su objetivo es reducir la probabilidad de la aparición de la enfermedad, o impedir o controlar su progresión.

Por ejemplo algunas de las atenciones preventivas son:

-  Hacer exámenes para detectar enfermedades, como presión arterial alta, diabetes y cáncer.
-  Buscar riesgos de enfermedades futuras, como colesterol alto y obesidad.
-  Analizar el consumo y nivel seguro de alcohol y consejos para dejar de fumar.
-  Estimular un estilo de vida saludable, como comer sanamente y hacer ejercicio.
-  Actualizar las vacunas.
-  Mantener una relación con el proveedor en caso de enfermedad.
-  Hablar sobre los medicamentos o suplementos que esté tomando.

Medicina del Trabajo:

La medicina del trabajo es la especialidad médica que se dedica al estudio de las enfermedades y los accidentes que se producen por causa o consecuencia de la actividad laboral, así como las medidas de prevención que deben ser adoptadas para evitarlas o aminorar sus consecuencias, tanto la directa por exposición a factores de riesgo concretos, como la derivada de la organización del trabajo y otros factores de riesgo que se produzcan en la interacción del trabajo y la persona.

Dentro de las actividades que realiza la medicina del trabajo son las siguientes:

- ✚ Exámenes médicos de ingreso /periódicos / retiro.
- ✚ Diagnóstico de condiciones de salud.
- ✚ Evaluaciones médicas a posibles casos de enfermedad.
- ✚ Evaluaciones de puestos de trabajo.
- ✚ Evaluación y concepto de reubicación laboral.
- ✚ Vacunación requerida.
- ✚ Investigaciones sobre enfermedades profesionales o generales.
- ✚ 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.

Higiene Industrial:

La Higiene Industrial es la disciplina preventiva que estudia las condiciones del medio ambiente de trabajo, identifica, valora y actúa sobre las condiciones laborales, factores de riesgo ambientales físicos (como radiaciones o ruido), químicos (gases, polvo) y biológicos (virus, hongos, bacterias...) para evitar que se produzcan daños en la salud de aquellos trabajadores que puedan estar expuestos a estos agentes.

La higiene industrial puede definirse como la técnica no médica de prevención de enfermedades laborales.

Algunos ejemplos de la Higiene Industrial son:

-  Evaluaciones de niveles de presión sonora
-  Evaluaciones de niveles de iluminación
-  Evaluación de niveles de radiaciones
-  Mediciones de temperaturas extremas

Seguridad Industrial:

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

Algunas de las actividades básicas de seguridad industrial son:

- ✚ Plan de emergencias
- ✚ Investigación de accidentes e incidentes
- ✚ Adecuar el área de trabajo.
- ✚ Brindar formación y capacitación a los trabajadores.
- ✚ Monitorizar los planes de prevención de riesgos laborales.

Programa de Vigilancia Epidemiológica (PVE):

Los Programas de Vigilancia Epidemiológica (PVE) ayudan a recolectar de manera sistemática por medio de normas, procedimientos, recursos técnicos, financieros y de talento humano, organizados entre sí el cual nos permite identificar, cuantificar, monitorear, intervenir y realizar seguimiento a los factores de riesgo a los que los empleados que se encuentran expuestos y que puedan generar enfermedad laboral.

Dentro de la gestión en seguridad y salud en el trabajo, pueden ser necesarios diferentes PVE según las características de las actividades, cargos, funciones e incluso nivel de exposición Sin embargo, algunos de los más frecuentes que se pueden encontrar:

- ✚ PVE por desórdenes musculo esqueléticos (DME).
- ✚ PVE por condiciones de riesgo psicosocial.
- ✚ PVE por condiciones en salud visual.
- ✚ PVE por condiciones en salud auditiva.
- ✚ PVE por condiciones cardiovasculares.

Estos programas son los más frecuentes en general para las organizaciones, como mencionamos anteriormente, depende directamente de los riesgos a los cuales se exponen los trabajadores.

10. EXAMEN MEDICO OCUPACIONAL.

Las evaluaciones Médicas Ocupacionales son un acto médico mediante el cual se interroga y examina a un trabajador, estas evaluaciones hacen parte de la seguridad y salud en el trabajo de los sistemas integrados de gestión que desarrolla el empleador como parte de la promoción de la salud de los trabajadores. Las evaluaciones médicas se realizan con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo y determinar la existencia de consecuencias en la persona por dicha exposición. Y tienen como finalidad prevenir potenciales inconvenientes legales referidos a enfermedades laborales.

Las evaluaciones médicas que debe realizar el empleador de forma obligatoria son las siguientes:

Evaluaciones médicas ocupacionales o de preingreso: Son aquellas que se realizan para determinar las condiciones de salud física, mental y social del trabajador antes de su contratación, en función de las condiciones de trabajo a las que estaría expuesto, acorde con los requerimientos de la tarea y perfil del cargo.

El objetivo es determinar la aptitud del trabajador para desempeñar en forma eficiente las labores sin perjuicio de su salud o la de terceros, comparando las demandas del oficio para el cual se desea contratar con sus capacidades físicas y mentales.

Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas: Las evaluaciones médicas ocupacionales periódicas se clasifican según las siguientes:

Evaluaciones médicas periódicas programadas: Se realizan con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo e identificar en forma precoz, posibles alteraciones temporales, permanentes o agravadas del estado de salud del trabajador, ocasionadas por la labor o por la exposición al medio ambiente de trabajo. Así mismo, para detectar enfermedades de origen común, con el fin de establecer un manejo preventivo.

Dichas evaluaciones deben ser realizadas de acuerdo con el tipo, magnitud y frecuencia de exposición a cada factor de riesgo, así como al estado de salud del trabajador. Los criterios, métodos, procedimientos de las evaluaciones médicas y la correspondiente interpretación de resultados, deberán estar previamente definidos y técnicamente justificados en los sistemas de vigilancia epidemiológica, programas de salud ocupacional o sistemas de gestión, según sea el caso.

Evaluaciones médicas por cambios de ocupación: El empleador tiene la responsabilidad de realizar evaluaciones médicas al trabajador cada vez que este cambie de ocupación y ello implique cambio de medio ambiente laboral, de funciones, tareas o exposición a nuevos o mayores factores de riesgo, en los que detecte un incremento de su magnitud, intensidad o frecuencia. En todo caso, dichas evaluaciones deberán responder a lo establecido en el Sistema de Vigilancia Epidemiológica, programa de salud ocupacional o sistemas de gestión.

Su objetivo es garantizar que el trabajador se mantenga en condiciones de salud física, mental y social acorde con los requerimientos de las nuevas tareas y sin que las nuevas condiciones de exposición afecten su salud.

Evaluaciones médicas ocupacionales de egreso: Son aquellas que se deben realizar al trabajador cuando se termina la relación laboral. Su objetivo es valorar y registrar las condiciones de salud en las que el trabajador se retira de las tareas o funciones asignadas.

Para realizarlas el empleador deberá suministrar la siguiente información básica:

1. Indicadores epidemiológicos sobre el comportamiento del factor de riesgo y condiciones de salud de los trabajadores, en relación con su exposición.
2. Estudios de higiene industrial específicos, sobre los correspondientes factores de riesgo.
3. Indicadores biológicos específicos con respecto al factor de riesgo.

PROFESIOGRAMA.

El profesiograma Es un documento que establece los factores internos y externos del trabajo. Consolidando información sobre los riesgos ocupacionales a los que está o estará expuesto el trabajador y el tipo y contenido de las evaluaciones médicas ocupacionales y pruebas complementarias que se le deben realizar.

Ver anexo N. Profesiograma

11. DIAGNÓSTICO DE CONDICIONES DE SALUD.

El Diagnóstico de las condiciones de salud está a cargo del médico ocupacional de la empresa, el análisis se da por medio de los resultados del procedimiento sistemático para determinar el conjunto de variables objetivas de orden fisiológico, psicológico y sociocultural que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora. Este es importante realizar y así mismo actualizar año tras año porque permite la detección oportuna de patologías tanto de origen común como de origen ocupacional, que repercuten en la productividad de los trabajadores, afectan a la empresa y a las personas en su contexto laboral, personal, familiar y social.

Ver anexo Ñ. Diagnóstico de condiciones de salud

12. ENCUESTA SOCIODEMOGRAFICA

La encuesta sociodemográfica es un conjunto de datos que permiten definir el tamaño y las principales características sociales de la población trabajadora, en este caso. En tanto, la encuesta sociodemográfica es uno de los insumos que permiten identificar y evaluar los factores psicosociales individuales. Por tanto, esta información permite hacer una aproximación a los estilos de vida de los trabajadores. A partir de estos datos generales aparecen las primeras pistas para identificar posibles vulnerabilidades, e incluso los factores de riesgo que deben ser tomados en cuenta en los planes y programas que desarrolle la organización.

Ver anexo O. Encuesta sociodemográfica.

ENCUESTA DE CONDICIONES DE SALUD

La encuesta de condiciones de salud es una investigación estadística que realizan voluntariamente las personas, diseñada con la finalidad de obtener datos sobre el estado de la salud, utilización de servicios sanitarios y prevención de factores de riesgo de ellos.

13. PLAN DE EMERGENCIA

En las organizaciones es crucial tener un plan de emergencia donde proporcionen un conjunto de acciones definidas que permitan una respuesta rápida y eficiente.

El objetivo principal de un plan de emergencia es proteger la vida y el bienestar de los trabajadores, al contar con un procedimiento claro de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, donde sea incluido para todos los trabajadores, centros y turnos de trabajo, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluidos contratistas y subcontratistas, así como proveedores y visitantes.

Para implementar un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias se considera que cuente con los siguientes aspectos:

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

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

10. Realizar simulacros como mínimo una (1) vez al año con la participación de todos los trabajadores.

11. Conformar, capacitar, entrenar y dotar la brigada de emergencias, acorde con su nivel de riesgo y los recursos disponibles, que incluya la atención de primeros auxilios.

12. Inspeccionar con la periodicidad que sea definida en el SG-SST, todos los equipos relacionados con la prevención y atención de emergencias incluyendo sistemas de alerta, señalización y alarma, con el fin de garantizar su disponibilidad y buen funcionamiento.

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

A continuación, tenemos el tipo de amenaza por las cuales el colegio se ve expuesto:

Sismo: De acuerdo a las estadísticas en promedio, en el país hay 2.500 sismos al mes, quiere decir que en el colegio se está expuesto aproximadamente a 80 veces al día, pero la mayoría no son de magnitud ni de intensidad.

Incendio: Existe una probabilidad alta de incendios en el colegio ya que existe variedad de cableado por los electrodomésticos que se utilizan y el deterioro de estos cables pueden causar cortocircuitos, como también la cantidad de papel que es utilizado y al tener estudiantes con iniciativas negativas como de fumar o prender juego a los papeles, se puede llegar a una emergencia, por eso es muy importante la señalización en nuestros espacios públicos.

Inundaciones: La exposición a inundaciones es una amenaza que puede ocurrir con frecuencia en los colegios debido a los taponamientos de acueductos y alcantarillado por los desechos arrojados por los estudiantes como el papel, juguetes y útiles escolares.

Vendavales: Los fuertes vendavales pueden causar una gran pérdida material como apagones, daños en techos y estructuras, al igual que incidentes si no se realiza el correcto proceso de seguridad.

14. PLAN DE CONTINGENCIA

El plan de contingencia es una estrategia de respaldo para un equipo u organización que plantea a nivel estratégico, operativo, organizacional y de personal, definiendo cómo responderás

si eventos imprevistos te hacen desviar de tu plan original, en caso de que se presente cualquier incidente tanto interno como externo a la empresa y que ponga en riesgo la continuidad de la compañía. Estas decisiones van desde cómo administrar los recursos humanos y financieros, cómo coordinar mejor internamente y con los socios, y qué procedimientos de comunicación poner en marcha.

Estos son algunos ejemplos de planes de contingencias:

El plan de respaldo. Contempla las contramedidas preventivas antes de que se materialice una amenaza. Su finalidad es evitar dicha materialización.

El plan de recuperación. Contempla las medidas necesarias después de materializada y controlada la amenaza. Su finalidad es restaurar el estado de las cosas tal y como se encontraban antes de la materialización de la amenaza.

Plan de continuidad del negocio.

Un plan de continuidad del negocio detalla los pasos e instrucciones a seguir en caso de que se produzca una interrupción de las actividades donde está la práctica de cómo una organización debe recuperar y restaurar sus funciones críticas parcial o totalmente interrumpidas dentro de un tiempo predeterminado después de la interrupción. También Suele incluir listas de comprobación exhaustivas sobre los equipos disponibles, los procedimientos de emergencia y las copias de seguridad de los datos.

Por ejemplo: qué medidas tomarás si pierdes un cliente clave o si tu servicio de software se cae durante más de tres horas.

ETAPA VERIFICAR

En esta etapa se evalúa si se han alcanzado los objetivos y se miden los resultados; así mismo, se revisan los procedimientos y las acciones implementadas que están consiguiendo los resultados deseados, y verifica si los cambios que se establecieron durante la etapa del planear pudieron haber afectado el proceso.

Dicho proceso se realiza mediante un seguimiento y la medición de los procesos según la política de seguridad y salud en el trabajo, los objetivos, las metas y los requisitos legales además de informar sobre los resultados.

Las siguientes actividades hacen parte del proceso de la etapa del verificar:

- ✚ Medición y evaluación de la gestión en SST
- ✚ Ejecutar el plan de mejoramiento que se definió en la etapa anterior a esta
- ✚ Llevar a cabo todas las actividades definidas



Indicadores del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Los indicadores del SG-SST son herramientas que le permiten a una empresa evaluar la estructura, el proceso y los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST; se debe hacer el seguimiento a los mismos para identificar las oportunidades de mejora y adaptar las metas a una visión realista.

Los indicadores del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo son los siguientes:

-  Estructura
-  Proceso
-  Resultado
-  Mínimo

1.1 Indicador de estructura.

El indicador de estructura es donde se define el plan de trabajo con las medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la Entidad para atender las demandas y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Para la definición y construcción de los indicadores que evalúan la estructura, se deben considerar, los siguientes aspectos:

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

5. La asignación de recursos humanos, físicos y financieros y de otra índole requerida 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.

1.2 Indicador de proceso.

Un indicador de proceso es una característica específica, observable y medible del grado de desarrollo e implementación del SG-SST, que puede ser usada para mostrar los cambios y progresos que está haciendo un programa hacia el logro de un resultado específico.

Para la definición y construcción de los indicadores que evalúan el proceso, se deben considerar los siguientes aspectos:

1. Evaluación inicial (línea base);

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

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

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

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

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

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

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

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

10. Registro estadístico de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad;

11. Ejecución del plan para la prevención y atención de emergencias; y

12. La estrategia de conservación de los documentos.

1.3 Indicador de resultado.

Medidas verificables de los cambios alcanzados en el periodo definido, teniendo en cuenta número de lesiones y enfermedades profesionales, número de trabajadores afectados y número de días de trabajo perdidos y como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión. En otras palabras evalúa el cumplimiento de las metas propuestas en cada programa.

Para la definición y construcción de los indicadores que evalúan el resultado, se debe considerar entre otros los siguientes aspectos:

1. Cumplimiento de los requisitos normativos aplicables;

2. Cumplimiento de los objetivos en seguridad y salud en el trabajo - SST;

3. El cumplimiento del plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma;

4. Evaluación de las no conformidades detectadas en el seguimiento al plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo;

5. La evaluación de las acciones preventivas, correctivas y de mejora, incluida las acciones generadas en las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de las acciones generadas en las inspecciones de seguridad;

6. El cumplimiento de los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores, acorde con las características, peligros y riesgos de la empresa;

7. La evaluación de los resultados de los programas de rehabilitación de la salud de los trabajadores;

8. Análisis de los registros de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad;

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

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

1.4 Indicador mínimo.

El indicador mínimo evalúa el comportamiento de la accidentalidad y la enfermedad laboral entre los cuales se determinará:

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

Ver anexo P. Tabla de indicadores mínimos de SST.

AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. SG-SST.

Las auditorías de cumplimiento de SG-SST, serán planificadas con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, por lo cual; las empresas deben realizar una auditoría anual de cumplimiento, y si se realiza con personal interno de la organización, debe ser independiente a la actividad, área o proceso objeto de verificación.

El proceso de estas auditorías, deberá abarcar entre otros lo siguiente:

1. El cumplimiento de la política de seguridad y salud en el trabajo;
2. El resultado de los indicadores de estructura, proceso y resultado;
3. La participación de los trabajadores;
4. El desarrollo de la responsabilidad y la obligación de rendir cuentas;
5. El mecanismo de comunicación de los contenidos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), a los trabajadores;

6. La planificación, desarrollo y aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST);

7. La gestión del cambio;

8. La consideración de la seguridad y salud en el trabajo en las nuevas adquisiciones;

9. El alcance y aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) frente a los proveedores y contratistas;

10. La supervisión y medición de los resultados;

11. El proceso de investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, y su efecto sobre el mejoramiento de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa;

12. El desarrollo del proceso de auditoría; y

13. La evaluación por parte de la alta dirección.

Revisión por la alta gerencia.

Independiente del tamaño de las empresas 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.

MEJORA CONTINUA

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

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

ETAPA ACTUAR

La etapa Actuar consiste en implementar todas las mejoras del proyecto y los procesos, mediante este paso se realizan las acciones para el mejoramiento del desempeño, se realizan las mediciones, en el caso de que los resultados no se ajusten a las expectativas y objetivos predefinidos, se realizan las correcciones y modificaciones necesarias. Por otro lado, se toman las decisiones y acciones pertinentes para mejorar continuamente el desarrollo de los procesos.

En esta fase se dan dos situaciones que son:

- ✚ Si se consigue el resultado esperado, puede servir de referencia para otros procesos y sectores de la empresa u otras unidades.
- ✚ Si el resultado no está a la altura de las expectativas, hay que analizarlo para encontrar nuevas soluciones.



PLANES DE ACCIÓN.

Los planes de acción se realizan después de la auditoria con el fin de establecer la mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el Trabajo (SG-SST).

1.1 Acciones Preventivas y Correctivas

Dentro de las organizaciones es fundamental que el empleador defina e implemente las acciones preventivas y correctivas que se requieran en la empresa, todo con base en los resultados de la supervisión y medición de la eficacia del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de las auditorias y de la revisión por la alta dirección.

El objetivo de las acciones que se implementen en el SG-SST deben ir orientadas a:

1. Identificar y analizar las causas fundamentales de las no conformidades con base a las acciones que la empresa establezca, y las demás disposiciones que regulan los aspectos del Sistema General de Riesgos Laborales.
2. Garantizar que la documentación, planificación y aplicación se esté llevando conforme a lo establecido.
3. Cumplir con todos los requisitos legales como ser documentados, ser difundidos a los niveles pertinentes, tener responsables y fechas de cumplimiento.

1.2 Mejora Continua

En la etapa de la mejora continua se deberán otorgar los recursos requeridos y necesarios para el eficaz desarrollo en cada proceso, como de sus actividades y el cumplimiento de los propósitos establecidos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Al igual con el interés de que los recursos que otorgan sean una herramienta útil para el buen funcionamiento de las actividades de los trabajadores y un ambiente seguro.

Los siguientes aspectos son considerados la fuente para identificar oportunidades de mejora:

1. El cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
2. Los resultados de la intervención en los peligros y los riesgos priorizados.
3. Los resultados de la auditoría y revisión del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), incluyendo la investigación de los incidentes, accidentes y enfermedades laborales.

4. Las recomendaciones presentadas por los trabajadores y el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda.
5. Los resultados de los programas de promoción y prevención.
6. El resultado de la supervisión realizado por la alta dirección.
7. Cambios en legislación que apliquen a la organización.

CONCLUSIONES

Como finalización del Manual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del Colegio Leonístico La Merced, coordinado y asesorado por un profesional en SST.

Se considera que cada etapa establecida dentro del manual ha contribuido de manera importante para priorizar y resaltar los puntos claves que se consideran fundamentales para llevar a cabo una implementación productiva del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Dentro de los puntos que se consideran con más importancia son el detectar a tiempo las necesidades de los trabajadores y salvaguardar su integridad física y mental para un mejor ambiente laboral.

Los peligros prioritarios identificados son:

-  Eléctrico
-  Biomecánico
-  Locativo
-  Físico (Iluminación)

PROGRAMAS DE PREVENCIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS

Riesgo eléctrico:

Programa para la prevención y control del peligro eléctrico

Biomecánico:

Programa de Vigilancia Epidemiológica en prevención de lesiones osteomusculares

Locativo:

Programa de Prevención y control para el riesgo locativo

Físico: Iluminación

Programa de vigilancia epidemiológica para la conservación visual.