WORLD M&D
MOSTHYE VICENTE MEDINA RODRIGUEZ

MANUAL DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG – SST)

Asesorado:

C&M Consultores Especialistas SAS
Licencia No. 4553/2015

Elaborado por:
Sandra Valderrama Ángel
Ingeniera Industrial
Esp. Seguridad y Salud en el Trabajo
Licencia No. 022169/2014

TABLA DE CONTENIDO

GENERALIDADES

INTRODUCCIÓN
DESCRIPCION GENERAL
OBJETIVOS DEL SISTEMA DE GESTION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
ALCANCE
MARCO DE REFERENCIA
MARCO LEGAL
DEFINICIÓN DE TÉRMINOS
POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
RESPONSABILIDADES FRENTE AL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ORGANIZACIÓN
Recursos:
Dirección del Sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo
Comité Paritario del Sistema de Gestion en Seguridad y Salud en el trabajo COPASST
Responsabilidades del empleador
Responsabilidades de los trabajadores
Responsabilidades del Comité Paritario de Segurida y Salud en el trabajo:
Competencia Laboral en SST y capacitación
Documentación
Conservación de los Documentos
Comunicación
ORGANIGRAMA
INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA
PLANIFICACIÓN
Identificación de Peligros y Evaluación de los Riesgos
Evaluación inicial o periódica de la SST
Indicadores
DIAGNOSTICO DE LAS CONDICIONES DE SALUD
Variables demográficas de la población
Variables Ocupacionales de esta Población
Hallazgos de Morbilidad sentida
Hallazgos de Morbilidad
Plan de análisis y priorización
DIAGNOSTICO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO
Matriz de priorización de factores de riesgo, Diagnostico para riesgos prioritarios
PLANEACIÓN, ORGANIZACIÓN Y EJECUCIÓN
PROGRAMA DE INDUCCIÓN, CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PLANIFICACIÓN
Plan de Medidas de Prevención, Mejora y Control
Gestión del Cambio
Prevención, Preparación y Respuesta ante Emergencias
Adquisiciones
Manual de seguridad para los contratistas de la organización.
Contratación

EVALUACIÓN
Supervisión y Medición de los Resultados
Investigación de Incidentes, Accidentes y Enfermedades relacionadas con el Trabajo
AUDITORIA
Auditoría de Cumplimiento del SG-SST.
Alcance de la Auditoría de Cumplimiento del SG-SST
Revisión por la Alta Dirección
MEJORAMIENTO
Acciones Preventivas y Correctivas
Mejora Continua

WORLD M & D

MISIÓN

Somos una empresa especializada en ingeniería civil, fabricación de mobiliarios y comercialización de computadores y equipo periféricos, que trabaja con el fin de satisfacer las necesidades, requerimientos y expectativas de nuestros clientes

VISIÓN

En el año 2022 seremos una empresa líder a nivel nacional de fabricación y comercialización de productos para el sector civil, alcanzando el reconocimiento en el mercado por la calidad y alto compromiso en la responsabilidad comercial y legal.

FUNCIONES

- Garantizar el cumplimiento de requisitos legales, reglamentarios para Garantizarles a nuestros clientes, empleados y proveedores una estabilidad económica y social.

- Garantizar la satisfacción de los clientes mediante productos de tendencia en el mercado y de calidad superior.

- Establecer un sistema de gestión de calidad, basada en procesos que contribuyan al mejoramiento continuo de los procesos.

- Promover el desarrollo del talento humano para asegurar el cumplimiento de los objetivos de la organización.

- Desarrollar relaciones mutuamente benéficas con los proveedores, garantizando la calidad y el oportuno suministro de los productos

SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, tiene como propósito la estructuración de la acción conjunta entre el empleador y los trabajadores, en la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a través del mejoramiento continuo de las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.
Involucramiento de los trabajadores para un trabajo en equipo en pro de la seguridad y la salud de todos que participan en la cadena de valor de una empresa.

El 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.

Para su efecto, el empleador debe abordar la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, la protección y promoción de la salud de los trabajadores, a través de la implementación de un método lógico y por etapas cuyos principios se basan en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, verificar y Actuar) y que debe incluir la política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora. El desarrollo articulado de estos elementos, permitirá cumplir con los propósitos del SG-SST.

El SG-SST, debe caracterizarse por su capacidad de adaptarse al tamaño y características de la empresa, para centrarse en la identificación y control de los peligros y riesgo asociados con su actividad y debe ser compatible con los otros sistemas de gestión de la empresa y debe estar integrado en ellos.

OBJETIVOS EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

OBJETIVO GENERAL

Garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables en el desarrollo de las diferentes actividades productivas en **WORLD M & D,** a través de la promoción de la salud y de la identificación, evaluación y control de los riesgos Laborales, con el fin de evitar la presentación de accidentes de trabajo y de enfermedades laborales y otras situaciones que afecten la calidad de vida de los colaboradores.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

• Asegurar la identificación, evaluación e intervención de los diferentes factores de riesgo y peligros significativos para la salud de los trabajadores.

• Ubicar y mantener a los trabajadores según sus aptitudes físicas y psicológicas, en ocupaciones que pueda desempeñar eficientemente sin poner en peligro su salud o la de sus compañeros.

• Vigilar y monitorear el estado de salud de los trabajadores asociado con factores de riesgo ocupacional.

• Fortalecer la cultura de salud y seguridad promoviendo el compromiso y liderazgo de todos los trabajadores y contratistas (si aplica).

• Responder pronta y efectivamente ante situaciones de emergencia o accidentes que resulten en la operación.

• Cumplir con las leyes y reglamentaciones aplicables, así como con las otras obligaciones que hayamos asumido.

ALCANCE

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) aplica a todos los trabajadores de **WORLD M & D***,* vinculados directamente o a través de contratos temporales de trabajo o por medio de contratos de aprendizaje y aquellos otros que la Ley establezca, en los diferentes puestos, centros de trabajo y áreas de operación

MARCO DE REFERENCIA

Marco Legal

La empresa establece cuál es su marco de referencia legal para el campo de aplicación en SST y Seguridad Industrial. Se recomienda hacer un listado y actualizarlo a medida que se requiera. Esto se puede apoyar con una matriz de requisitos legales.

Normatividad vigente en SST y Riesgos Laborales

1979: Ley 9 es el Código Sanitario Nacional.
1979: Resolución 2400 Estatuto de la Seguridad industrial
1979: Resolución 2413 SST en el sector de la construcción.
1984: Decreto 614, Plan Nacional de SST
1986: Resolución 2013 Comité Paritario de SST
1987: Decreto 1335, Seguridad minera subterránea
1989: Resolución 1016, reglamenta los programas de SST en las empresas.
1990: Resolución 1792, valores límites contra ruido
1990: Resolución 9030, Seguridad en emisiones ionizantes
1991: Decreto 1843, Uso y manejo de plaguicidas
1992: Resolución 1075, Prevención de la fármaco dependencia, alcoholismo y tabaquismo en el trabajo.
1992: Resolución 10834, Clasificación toxica plaguicidas.
1993: Decreto 2222, Reglamento de higiene y seguridad en labores mineras a cielo abierto.
1994: Decreto Ley 1295 Reglamenta al Sistema General de Riesgos Laborales
1994: Decreto 1772 Reglamenta la afiliación y cotización al Sistema de Riesgos Laborales
1996: Decreto 1530 afiliación empresas, accidente de trabajo con muerte, empresas temporales.
1997: Ley 361, integración laboral a personas discapacitadas
1998: Ley 436, Seguridad en el manejo de asbesto.
1999: Decreto 917 Manual único de calificación invalidez
2001: Decreto 875, Ratifica el convenio de ginebra sobre la seguridad en el uso de asbesto.
2002: Resolución 058, normas en emisiones ambientales para incineradores y hornos crematorios.
2002: Decreto 1609 Transporte de sustancias peligrosas
2002: Decreto 1607 modifica la tabla de clasificación de actividades económicas para el SGRP.
2002: Ley 776 modifica el decreto 1295 de 1994 en el tema de prestaciones económicas y de prescripción de derechos.
2003: ley 797 reforma el sistema general de pensiones.
2003: Ley 828, control a la evasión del sistema de seguridad Social
2003: Decreto 2090 define las actividades de alto riesgo y modifica su régimen de pensiones
2003: Decreto 2800 reglamenta la afiliación de los independientes al Sistema de Riesgos Laborales
2003: Ley 860 requisitos para obtener la pensión de invalidez
2004 Decisión 584 instrumento andino de seguridad y salud en el trabajo de la comunidad andina de naciones.
2004 Circular Unificada del Ministerio de Protección Social, Instrucciones al empleador y a las Administradoras de Riesgos Laborales.

2005: Decreto 3615 afiliación colectiva de independientes modificado por el decreto 2313 de 2006
2005: Resolución 1570, sistema de información único para registro de ATEP en las empresas, ARL, EPS, y juntas.
2005: Resolución 0156, Se adoptan los formatos de informe de Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional.
2005: Decreto 195, limites exposición campos electromagnéticos
2006: Ley 1010 definición, constitución y sanciones Acoso Laboral
2006: Resolución 627 Norma Nacional de emisión de ruido y ruido ambiental
2007: Resolución 1401, procedimientos legales para investigación y reporte de los accidentes de trabajo
2007: Resolución 2346, Practica de evaluaciones medicas e Historia Clínica Ocupacional.
2007: Resolución 1855, Sistema de garantía de la calidad en el SGRP. Estándares mínimos.
2007: Resolución 2844, Guías de Atención Integral en SST
2007: Resolución 2646, programa empresarial riesgo psicosocial.
2008: Proyecto de ley 103 Comisión séptima del Senado definición ATEP
2008: Resolución 1013 Guías de Atención Integral en SST.
2008: Resolución 3673 Reglamento Técnico de Trabajo Seguros en alturas derogada
2009: Circular_070_de_2009_trabajo_en_alturas
2012: Resolución 1409 Reglamento Técnico para protección contra caídas en Trabajo en alturas
2009: Resolución 736 Complementa la anterior resolución sobre la certificación de competencia para trabajo en alturas – SENA
2009: Resolución 1486 Lineamientos técnicos certificación trabajo en alturas
2009: Resolución 1918, practica de las evaluaciones médicas ocupacionales y la guarda, archivo y custodia de las mismas
2009: Resolución 736 Modifica Certificación competencias para trabajo en Alturas aplaza su implementación a Julio de 2010.
2009: Decreto 2566 Adopta tabla Enfermedades Ocupacionales
2009: Circular 070 Procedimiento e instrucciones trabajo en altura
Resolución 1441 de 2013 MSPS – HABILITACION
Resolución 2087 de 2013 afiliación independientes
Resolucion_2415_de_2013 afiliaciones ante ARL reglamenta parcialmente la Ley 1562 de 2012, resoluciones 1747 de 2008, 2377 de 2008, 990 y 2249 de 2009, 1004 de 2010, 445 y 476 de 2011 y 3214 de 2012
2013: Resolución 378 medidas para garantizar la seguridad en el transporte público terrestre
2013: Resolución 1903 modifica el numeral 5° del articulo 10 y el parágrafo 4° del artículo 11 de la resolución 1409 de 2012 y se dictan otras disposiciones
2014: Resolución 1565 Plan estratégico de seguridad Vial para empresa con un número de vehículos directos o contratados superior a 10 diez.
2012: Ley 1562/12
2014: Decreto 1443
2015: Decreto 1072 de 2015
2017: Resolucion1111/2017

DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

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 SGSST, para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política.
Acción preventiva: Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable.
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.
Actividad rutinaria: Actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizable.
Alta dirección: Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa.
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.
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.
Ciclo PHVA: Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continúo 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.
Eficacia: Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción.
Eficiencia: Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados.
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.
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.
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. .
Identificación del peligro: Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de éste. .
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 período definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión.
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.
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.
No conformidad: No cumplimiento de un requisito. Puede ser una desviación de estándares, prácticas, procedimientos de trabajo, requisitos normativos aplicables, entre otros.
Peligro: Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones.
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.
Descripción sociodemográfica: Perfil socio demográfico 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.
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.
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.

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 SGSST.
Revisión reactiva: Acciones para el seguimiento de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de .trabajo y ausentismo laboral por enfermedad.
Requisito Normativo: Requisito de seguridad y salud en el trabajo impuesto por una norma vigente y que aplica a las actividades de la organización.
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 éstos.
Valoración del riesgo: Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado.
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 Sistemas 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.
Parágrafo 1: En aplicación de lo establecido en el artículo 10 de la Ley 1562 de 2012, para todos los efectos se entenderá como seguridad y salud en el trabajo todo lo que antes de la entrada en vigencia de dicha ley hacía referencia al término SST.
Parágrafo 2: Conforme al parágrafo anterior a partir de la fecha de publicación del presente decreto se entenderá el Comité Paritario de SST como Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo y el' Vigía en SST como Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo, quienes tendrán las funciones establecidas en la normatividad vigente.
Sistema General de Riesgos laborales: Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.
Riesgos Laborales: Son riesgos laborales el accidente que se produce como consecuencia directa del trabajo o labor desempeñada y la enfermedad que haya sido catalogada como profesional por el Gobierno Nacional.
Accidente de Trabajo: Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente el que se produzca durante el traslado de los trabajadores desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.
Enfermedad Profesional: Se considera enfermedad profesional todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, y que haya sido determinada como enfermedad profesional por el gobierno nacional**.**

SST: Conjunto de disciplinas que tienen como finalidad la promoción de la salud en el trabajo a través del fomento y mantenimiento del más elevado nivel de bienestar en los trabajadores, previniendo alteraciones de la salud generadas por las condiciones de trabajo, protegiéndolos contra los riesgos resultantes de la presencia de agentes nocivos y colocándolos en un cargo acorde con sus aptitudes físicas y psicológicas.

Condiciones de trabajo: Es el conjunto de características de la tarea, del entorno y de la organización del trabajo, las cuales interactúan produciendo alteraciones positivas o negativas y que, directa o indirectamente, influyen en la salud y la vida del trabajador.

Condiciones de Salud: Son los factores de riesgo del ambiente social y del laboral, de las condiciones sociales y económicas derivadas de la forma de vinculación al proceso productivo que influyen en la salud del trabajador.

Panorama de Factores de Riesgo: Información detallada sobre las condiciones de riesgo laboral, así como el conocimiento de la exposición a que están sometidos los distintos grupos de trabajadores afectados por ellos. Dicha información implica una acción continua y sistemática de observación y medición, de manera que exista un conocimiento actualizado a través del tiempo, que permitan una adecuada orientación de las actividades preventivas posteriores.

Factores de Riesgo: Aquellas condiciones del ambiente, la tarea, los instrumentos, los materiales, la organización y el contenido del trabajo que encierran un daño potencial en la salud física o mental, o sobre la seguridad de las personas.

Comité Paritario: Organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de SST dentro de la empresa.

Riesgo: La probabilidad de ocurrencia de un evento generado por una condición de trabajo capaz de desencadenar alguna lesión o daño de la salud e integridad del trabajador; daño en los materiales y equipos o alteración del ambiente laboral y extra laboral.

Priorización de Riesgos: Consiste en el ordenamiento secuencial de la severidad de los factores de riesgo identificados, según su grado de peligrosidad y/o de riesgo, con el fin de desarrollar acciones de control, corrección y prevención en orden prioritario.

Salud: Es el completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de enfermedad o invalidez. (O.M.S.).

Trabajo: Es una actividad vital del hombre. Capacidad no enajenable del ser humano caracterizada por ser una actividad social y racional, orientada a un fin y un medio de plena realización.

Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo: El 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. Con actividades tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrolladas en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria.

Morbilidad: Número proporcional de personas que enferman en una población en un tiempo determinado.

Mortalidad: Número proporcional de personas que mueren en una población en un tiempo determinado.

Ausentismo: Se denomina al número de horas programadas, que se dejan de trabajar como consecuencia de los accidentes de trabajo o las enfermedades laborales.

Incidente de trabajo: Evento imprevisto que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo, sin consecuencias directas para la salud del trabajador.

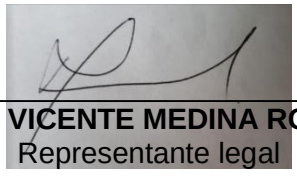
Incidencia: Medida dinámica de la frecuencia con que se presentan o inciden por primera vez, los eventos de salud o enfermedades en el periodo.
Prevalencia: Medida de la frecuencia con que existe un evento de salud o enfermedad en el momento, independientemente de cuándo se haya originado.
Tasa El coeficiente o tasa es la relación existente entre la población que presenta un hecho particular, la población susceptible a ese hecho.
Proporción: Es la relación existente entre parte de una población y el total de la misma. Expresa la relación de una parte con el todo.
Índice o razón: Es el cociente entre dos números que muestra la relación de tamaño entre ellos. Se define como la relación existente entre dos poblaciones o universos diferentes.
Letalidad: Proporción de muertos por un evento o una enfermedad determinada, con los casos de ese evento o de enfermedad.
Cronograma: Registro de las actividades del plan de acción del programa, en el cual se consignan las tareas, los responsables y las fechas de realización.
Valoración del factor de riesgo: Procedimiento mediante el cual se asigna valor matemático a un factor de riesgo. Expresa la severidad o peligrosidad a la que se somete el trabajador expuesto.
Grado de riesgo: Relación matemática entre la concentración o la intensidad y el tiempo que un trabajador se encuentra expuesto a un factor de riesgo, con la concentración o la intensidad y tiempo de exposición permitidos.
Grado de peligrosidad: Relación matemática obtenida del producto entre la probabilidad de ocurrencia, la intensidad de la exposición, las consecuencias más probables derivadas de una condición de riesgo específica.
Programa de vigilancia epidemiológica: Conjunto de acciones y metodologías encaminadas al estudio, evaluación y control de los factores de riesgo presentes en el trabajo y de los efectos que genera en la salud. Se apoya en un sistema de información y registro.
Inspecciones de Seguridad: Es la detección de los riesgos mediante la observación detallada de las áreas o puestos de trabajo y debe incluir: instalaciones locativas, materias primas e insumos, almacenamientos, transporte, maquinaria y equipos, operaciones, condiciones ambientales, sistemas de control de emergencias, vías de evacuación y todas aquellas condiciones que puedan influir en la salud y seguridad de los trabajadores.
Mantenimiento Preventivo: Es aquel que se hace a la máquina o equipos, elementos e instalaciones locativas, de acuerdo con el estimativo de vida útil de sus diversas partes para evitar que ocurran daños, desperfectos o deterioro.
Normas de Seguridad: Son las reglas que deben seguirse para evitar daños que puedan derivarse como consecuencia de la ejecución de un trabajo. Especifican o determinan detalladamente las instrucciones a seguir en la operación, manipulación de máquinas y herramientas.
Monitoreo ambiental: Medición de las concentraciones o niveles de contaminantes a los cuales están expuestos los trabajadores durante su jornada diaria.
Plan de emergencias: Conjunto de normas y procedimientos generales destinados a prevenir y a controlar en forma oportuna y adecuada, las situaciones de riesgo en una empresa.
Investigación de accidente de trabajo: Técnica utilizada para el análisis de un accidente laboral, con el fin de conocer el desarrollo de los acontecimientos y determinar las causas y las medidas de control para evitar su repetición.
Exámenes ocupacionales: Valoración del estado de salud a través de exámenes físicos, pruebas funcionales y complementarias, de acuerdo con la exposición a riesgos

específicos, que se realizan al trabajador para investigar la aparición de lesiones patológicas incipientes de origen profesional o no.
Grado de satisfacción: Indicador primario de lo que significa la calidad de la atención. En este sentido representa la evaluación que hacen trabajador y proveedor de la calidad del programa.

Política de Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente

WORLD M & D establece su compromiso, cumpliendo con la legislación vigente, la promoción de la calidad de vida laboral, la prevención de los Accidentes de Trabajo, Enfermedades laborales, Prevención en consumo de sustancias psicoactivas (Alcohol, drogas y cigarrillo), la actualización permanente del plan de emergencias de la empresa, bajo el marco de los sistemas integrados de gestión, para prevenir daños materiales a la propiedad y todos aquellos daños que puedan generar impacto negativo al medio ambiente y la comunidad en general, preservando la vida, integridad y bienestar social de todas las personas, entre ellas los empleados, contratistas, estudiantes, visitantes y comunidad aledaña. Con el fin de implementar un Sistema integrado que permita establecer los siguientes parámetros para lograr el compromiso de la organización:

- Todos los trabajadores, contratistas y temporales, deben procurar el cuidado integral de su salud, deben cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.
- Identificar, evaluar y controlar los factores de riesgo a los que está expuesto el personal interno y externo por medio de la mejora continua del SG-SST.
- Hacer uso eficiente de los recursos, controlando aspectos e impactos ambientales significativos.
- Respaldo económico al sistema de gestión seguridad y salud en el trabajo. Asignando anualmente un presupuesto acorde, dando soporte financiero a las actividades programadas.
- Cada trabajador al ser contratado por **WORLD M & D** recibirá un ejemplar de la presente política y firmara documento que confirme que recibe y conoce el contenido.
- Cumplir con los requisitos legales vigentes en el país y todos aquellos suscritos por la Organización.
- Alcanzar y mantener altos estándares en Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente a través del mejoramiento continuo.
- La Gerencia está comprometida a la asignación de los recursos económicos necesarios para garantizar la implementación y el mantenimiento del Sistema de Gestión en Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente, siendo responsables socialmente con nuestros grupos de interés.
- Para cumplimiento de esta Política, la Gerencia agradece el apoyo y colaboración de todas las personas que forman parte de la empresa, identificando y controlando los peligros a los cuales se encuentran expuestos de acuerdo a las actividades que cada uno realiza en las diferentes áreas locativas.



MOSTHYE VICENTE MEDINA RODRIGUEZ
Representante legal

Política de No Abuso de Alcohol y No Consumo de Sustancias Psicoactivas

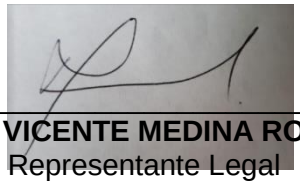
Es política de ***WORLD M & D*** mantener lugares de trabajo donde prime la Seguridad, Salud en el Trabajo y la productividad de la empresa.

Somos conscientes de que el alcoholismo, la droga y el tabaco, son sustancias que causan efectos adversos para el buen desempeño y que amenaza la salud, afecta seriamente la seguridad, eficiencia y productividad de los empleados y la nuestra en general.

Teniendo en cuentas lo anterior, se les comunica que, la posesión, uso, distribución o venta de estas sustancias no está permitida en las instalaciones, propias o contratadas, debido a que la mezcla de este tipo de sustancias constituyen en un factor de riesgo que afecta la integridad social, física y mental de sus trabajadores.

El incumplimiento de esta política constituye a causal para sanciones disciplinarias, por lo cual se establece lo siguiente:

"En WORLD M&D trabajamos con nuestros sentidos libres de alcohol y drogas"



MOSTHYE VICENTE MEDINA RODRIGUEZ
Representante Legal

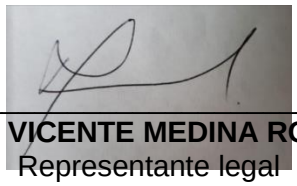
Política Preventiva Contra el Acoso Laboral

WORLD M&D, busca generar un ambiente de trabajo sano seguro y adecuado para aquellos que trabajan en la misma; por lo tanto promueve un ambiente de trabajo que erradique el acoso laboral, contando con la participación de los trabajadores y trabajadoras desde su responsabilidad. Por ello fija los siguientes puntos:

- Todos los empleados (as) tienen derecho de trabajar en un entorno libre de toda forma de discriminación y conductas que se puedan considerar hostigamiento, limitación o alteración.

- Por su parte la empresa se compromete a prevenir y erradicar las conductas del acoso laboral y a defender el derecho de todos (as) los(as) trabajadores (as) para ser tratados con dignidad en el trabajo. Todos ellos deberán colaborar conjuntamente en la instauración del plan de prevención contra el acoso laboral en el lugar de trabajo.
- La empresa también se compromete a establecer actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de sana convivencia, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas; la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.
- La empresa luchara contra el acoso laboral desde un punto de vista preventivo, de manera que se integre la prevención de estas conductas en los sistemas de gestión que desarrolla.
- Cualquier persona que se comprometa en un comportamiento de hostigamiento será sujeta a investigación de acuerdo a lo establecido en la normatividad vigente, procedimientos y sus respectivas medidas disciplinarias.

Esta Política será publicada, divulgada y actualizada cada vez que la organización lo considere pertinente. De igual manera estará disponible a todas las partes interesadas.



MOSTHYE VICENTE MEDINA RODRIGUEZ
Representante legal

ANEXO 1. Política del SG SST

RESPONSABILIDADES FRENTE AL SISTEMA DE GESTION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Recursos:

La alta dirección debe asumir la máxima responsabilidad por la Seguridad y la SST, por lo tanto debe asegurar la disponibilidad de los recursos necesarios y los asignados por la ley Colombiana para su adecuado funcionamiento.

Para desarrollar las actividades de SST, la empresa cuenta con los siguientes recursos:

Humanos:
Médico en SST: Rosa Maria Pedrozo
Profesional Especializado en SST: Sandra Valderrama Angel
Líder: Marluz Cabarcas Paba
Miembros del COPASST: Mosthye Vicente Rodriguez Medina
Miembro de comité de convivencia laboral: Mosthye Vicente Rodriguez Medina
Brigadistas: Mosthye Vicente Rodríguez Medina

Aseguradora de Riesgos Laborales: **COOMEVA, PORVENIR**, **ARL POSITIVA** asume la atención de los trabajadores de la empresa en una contingencia laboral.

Financieros: El presupuesto financiero aprobado para la gestión de S&SO.

Técnicos:

Programas de entrenamiento, capacitación y formación
Exámenes Médicos Ocupacionales
Adquisición de elementos para el manejo de Emergencias, brigadas y brigadistas.
Adecuación de puestos de trabajo.
Arreglo de instalaciones locativas
Implementación del Sistema Integral de Gestión.

Locativos: Se refiere al área o espacio físico en donde funciona el área de SST de la empresa.

Físicos y tecnológicos: Son los medios propios o contratados que se deben utilizar en el programa para el desarrollo de sus acciones, como instalaciones locativas, muebles, equipos para monitoreo biológico y ambiental, ayudas audiovisuales y otras.

Anexo 2. Recursos

DIRECCIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SST

Los responsables de la ejecución de los Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, deberán, realizar el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) 'horas sobre el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST que defina el Ministerio del Trabajo en desarrollo de las acciones señaladas en el literal a) del artículo 12 de la ley 1562 de 2012, y obtener el certificado de aprobación del mismo.

Anexo 3. Responsable del SG SST

ORGANIZACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Responsabilidades del empleador

El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente.
Dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en la empresa, el empleador tendrá entre otras, las siguientes obligaciones:
Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo, a través de documento escrito, el empleador debe suscribir la política de seguridad y salud en el trabajo de la' empresa, la cual deberá proporcionar un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de seguridad y salud en el trabajo;
Asignación y Comunicación de Responsabilidades: Debe asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo SST a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección
Pagar la totalidad de las cotizaciones de los trabajadores a su servicio a la

Administradora de Riesgos Laborales (A.R.L.).
Procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo.
Programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo de la empresa y procurar su financiación.
Facilitar la capacitación de los trabajadores en materia de SST.
Notificar a la ARL: los accidentes y las enfermedades laborales.
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

Responsabilidades de los trabajadores

El papel fundamental de los supervisores es clave en la gestión de la seguridad y la salud porque pueden fomentar y asegurar que los procedimientos que establece la empresa y que aplique el trabajador, sean los óptimos para las condiciones trabajo y competencias de los trabajadores; además de intervenir y participar en el diseño de una política que sea aplicable y practica para el contexto donde desarrolla la empresa.
Procurar el cuidado integral de su salud

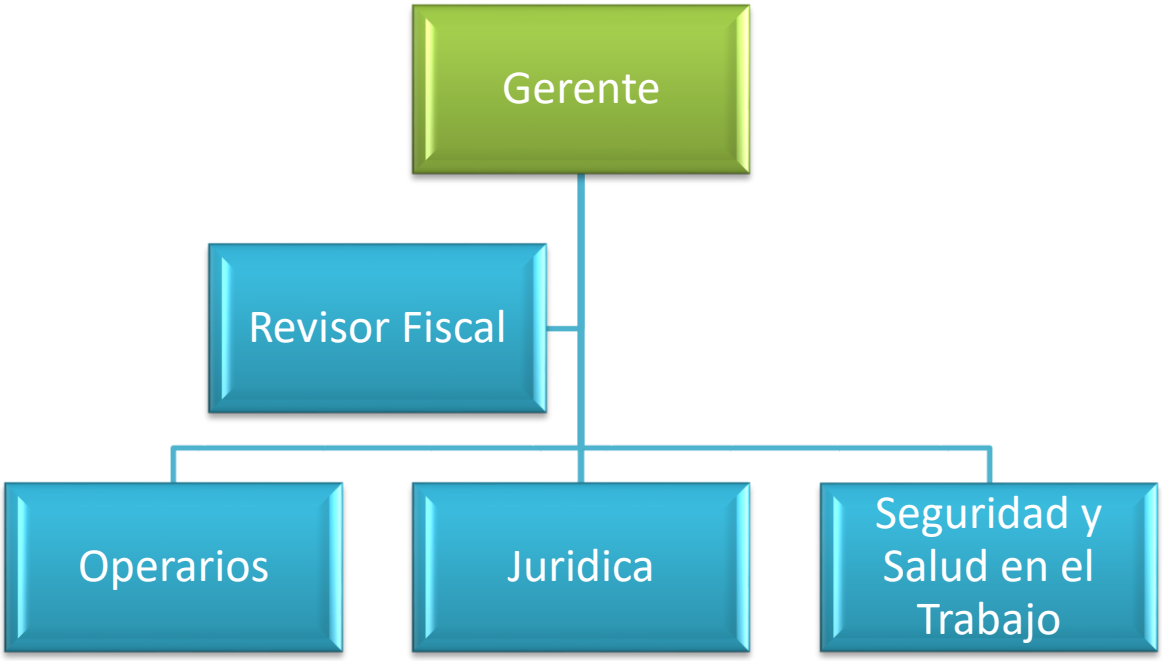
Observar las normas y reglamentos de SST de la empresa
Conservar en orden y aseo los lugares de trabajo, lugares comunes, las herramientas y los equipos
Usar en forma oportuna y adecuada los dispositivos de prevención de riesgos y los elementos de protección personal.
Seguir procedimientos seguros para su protección, la de sus compañeros y la de la empresa en general.
Informar toda condición peligrosa o prácticas inseguras y hacer sugerencias para prevenir o controlar los factores riesgo.
Tomar parte activa del comité, comisiones y programas de inspección que se asignen.
Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST; y
Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Responsabilidades del Comité Paritario del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST):

Proponer y participar en actividades de SST dirigidas a trabajadores y directivos.
Vigilar el desarrollo de las actividades dirigidas al ambiente y al trabajador que debe realizar la empresa de acuerdo con los factores de riesgo prioritarios.
Visitar periódicamente los lugares de trabajo, e inspeccionar los ambientes, máquinas, equipos y operaciones realizadas por los trabajadores en cada área o sección, e informar al empleador sobre la existencia de factores de riesgo y sugerir las medidas correctivas y de control.
Servir como organismo de coordinación entre el empleador y los trabajadores en la solución de los problemas relativos a la SST.
Participar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y proponer al empleador las medidas correctivas a que haya lugar para evitar su ocurrencia.

Anexo 4. Roles y Responsabilidades

ORGANIGRAMA



Anexo 5. ORGANIGRAMA

INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA

NIT: 1102720365-3
RAZÓN SOCIAL: WORLD M&D MOSTHYE VICENTE MEDINA RODRIGUEZ
SUCURSAL: 0
DIRECCIÓN: Calle 10 # 8 - 15
CIUDAD: SAN VICENTE DE CHUCURÍ
DEPARTAMENTO: SANTANDER
TELÉFONO: 316 331 4983
PROCESO PRODUCTIVO: Ingeniería Civil, ferretería, fabricación puertas y venta de cámaras
SUPERFICIE DE LA AREAS DE TRABAJO: ladrillo frisado, vigas, columnas

DIAGNOSTICO DE LAS CONDICIONES DE SALUD

RESULTADOS CONSOLIDADOS

Los hallazgos de la Evaluación Médica Laboral de la población trabajadora del *WORLD M&D*, se presentan a continuación en tablas y gráficas que reflejan la situación general de salud de la Empresa.

CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DE LA POBLACIÓN

Población Evaluada

Se evaluó a los trabajadores del ***WORLD M&D***, teniendo como base una población objeto de 1 funcionario, practicando 1 exámen médico ocupacional en Febrero del 2018, con una cobertura del 100%.

ÁREA O SECCIÓN	POBLACION TOTAL	POBLACIÓN EXAMINADA	%
OFICIOS VARIOS	0	0	0
GERENTE	1	1	100%
SECRETARIA GENERAL	0	0	0%
BOMBERO	0	0	0%
CARPINTERO	0	0	0%
MAYORDOMO	0	0	0%
VAQUERO	0	0	0%
OPERADOR DE MAQUINA	0	0	0%
TOTAL	1	1	100%



Grafica No. 1: Proporción de personas evaluadas

Distribución por Género

Se encontró que en el ***WORLD M&D*** los trabajadores su gran mayoría son de género masculino representando este el 100%.
La siguiente tabla muestra la distribución por Género de la población trabajadora de la ***WORLD M&D***

Genero	Total	Porcentaje%
Femenino	0	0%
Masculino	1	100%
Total	1	100%



Grafica No. 2: Distribución por Genero

Mediante el análisis del perfil Socio-Demográfico se puede evidenciar que la población trabajadora de ***WORLD M&D*** tiene predominancia el género masculino lo que indica que el desarrollo del cumplimiento de las funciones, de los procesos y procedimientos se da a través de los hombres con competencias y habilidades propias de su formación académica.

Distribución de la población según Grupo Etário

Un 35% de las personas evaluadas se encuentran en un rango de 30-39 años.

RANGO EDAD	No	%
MENOR 20	0	0
20 – 29	1	100
30 – 39	0	0
40 – 49	0	0
MAYOR 50	0	0
TOTAL	1	100



Grafica No. 3: Distribución Según Grupo Etario

Teniendo en cuenta la población evaluada mediante las valoraciones Medicas Ocupacionales, se puede determinar que la población trabajadora del ***INVERSIONES GOMEZ A S.A.S.*** se encuentra en un rango entre 20-29 años, lo que indica que la población trabajadora no es tan antigua en el desarrollo de sus funciones dentro de la empresa, por lo tanto es fundamental desarrollar actividades de promoción y prevención de la salud que más adelante le ayuden a evitar la aparición de enfermedades laborales y/o accidentes de trabajo.

Distribución del Nivel de Escolaridad de la población

En el Nivel de escolaridad, observamos según datos obtenidos que el ***WORLD M&D*** tiene en primer lugar Secundaria completa o incompleta con un 100%

NIVEL DE ESCOLARIDAD	Total	%
Analfabeta	0	0
Primaria completa o incompleta	0	0
Secundaria completa o incompleta	1	1
Técnico, tecnológico o auxiliar	0	0
Profesional	0	0
Post grado	0	0
Total	100	100



Grafica No. 4: Distribución Nivel Escolaridad

Teniendo en cuenta el manual de funciones del ***WORLD M&D*** es evidente que la población trabajadora cuenta con las competencias, habilidades y aptitudes para el desarrollo de sus funciones de igual manera cuentan con una formación académica, pero es fundamental realizar un programa de formación académica para los trabajadores que quieran continuar con sus estudios académicos en otros niveles, permitiendo de esta manera cualificar aún más el talento humano generando procesos y servicios con alta calidad.

CARACTERÍSTICAS LABORALES

Distribución de la población según Cargos

Los cargos predominantes en los evaluados fueron:
1.- Oficios varios 0%.
2.- Gerente 100%.

CARGO	Total	%
OFICIOS VARIOS	0	0
GERENTE	1	100
SECRETARIA GENERAL	0	0
CONDUCTOR	0	0
CARPINTERO	0	0
MAYORDOMO	0	0
VAQUERO	0	0
BOMBERO	0	0
TOTAL	1	100



Grafica No. 5: Distribución por Cargos

Teniendo en cuenta los requerimientos técnico-administrativos de la población trabajadora, se puede evidenciar mediante la gráfica y la tabla de distribución, que los cargos los ejercen los perfiles idóneos contemplados en el manual de funciones del **WORLD M&D** desarrollando sus funciones a cabalidad generando procesos y servicios óptimos.

Distribución de la Población por Antigüedad

El porcentaje predominante corresponde a los Trabajadores con un rango de 2-5 años de antigüedad en la Empresa con un porcentaje del 100%

CARGO	Total	%
<2 AÑOS	0	0
2-5 AÑOS	1	100
6-10 AÑOS	0	0
11-15 AÑOS	0	0
16-20 AÑOS	0	0
>21 AÑOS	0	0
TOTAL	1	100



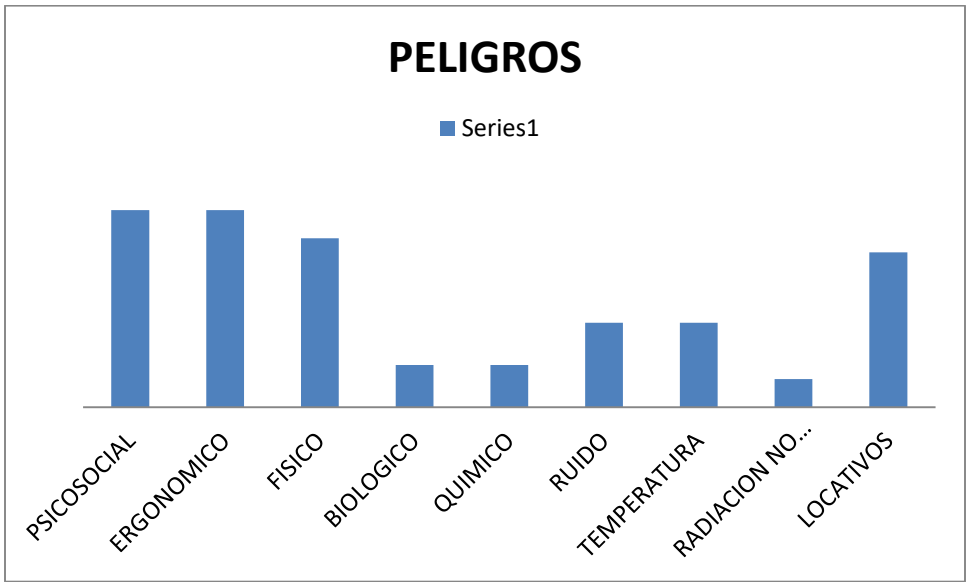
Grafico No. 6: Grafico Antigüedad en el Cargo

Realizando un análisis a la distribución porcentual de la gráfica, se puede determinar que la población trabajadora presenta una antigüedad en sus servicios en un rango de 2 a 5 años, considerándose una población con una probabilidad media de adquirir enfermedad laboral por la exposición a los peligros y riesgos existentes en el centro de trabajo, por lo tanto es fundamental realizar exámenes médicos periódicos y realizar actividades encaminadas a la prevención y promoción de la salud.

Peligros percibidos

Los resultados aquí mostrados se basan en el auto-reporte de los trabajadores donde se evalúa la percepción que tienen con respecto a los peligros en el ambiente de trabajo. Es importante cruzar esta información con la matriz de peligros de la Empresa.
En orden descendente, los peligros reportados son:

Peligro	# declarantes	% declarantes
PSICOSOCIAL	1	100%
ERGONOMICO	1	100%
FISICOS	1	100%
BIOLOGICO	1	100%
QUIMICO	1	100%
RUIDO	1	100%
TEMPERATURA	1	100%
RADIACIONES NO IONIZANTE Y IONIZANTES	1	100%
LOCATIVOS	1	100%



Grafica No. 7: Distribución Peligros

Mediante el presente grafico podemos determinar que los peligros más predominantes en la población trabajadora de ***WORLD M & D*** son los riesgos psicosociales por la carga y las responsabilidades del cumplimiento de los roles, metas y funciones en cada uno de sus cargos, de igual manera los riesgos biomecánicos y/o ergonómicos que se presentan principalmente por carga física estática prolongada en postura sedente los funcionarios administrativos, verificando las actividades de prevención de Desordenes Musculo-Esqueléticos puede observarse que no realizan pausas activas, por lo tanto es fundamental instaurar en la empresa el programa de Pausas Activas, de igual manera la exposición al riesgo químico, biológico y físico no están siendo controlados durante la ejecución de los contratos, es importante utilizar los elementos de protección personal para mitigar los riesgos es por esto que se debe realizar un monitoreo de los peligros y riesgos existentes establecidos en la matriz de peligros de la empresa.

HÁBITOS EXTRALABORALES

Tabaquismo

De las personas evaluadas en el ***WORLD M&D*** obtuvimos como resulta que el 26% refirió ser fumadores y un 74% no.

Consumo de cigarrillo	#	%
Si	0	0
No	1	100
Ex	0	0
Total	1	100



Grafica No. 8: Distribución Consumo Cigarrillo

La población Trabajadora de ***WORLD M&D*** el 100% no cuenta con el habito del consumo de tabaco, lo que se considera favorable para los trabajadores, porque previene factores de riesgos cardiovasculares, por lo tanto se cumple con la política de prevención de consumo de sustancias psicoactivas promoviendo estilos de vida saludables.

Actividad Física

Un 100% de la población evaluada refirió realizar algún tipo de actividad física, en forma periódica, un 0% no la realiza.

Actividad Física	#	%
Si	1	100
No	0	0
Total	1	100



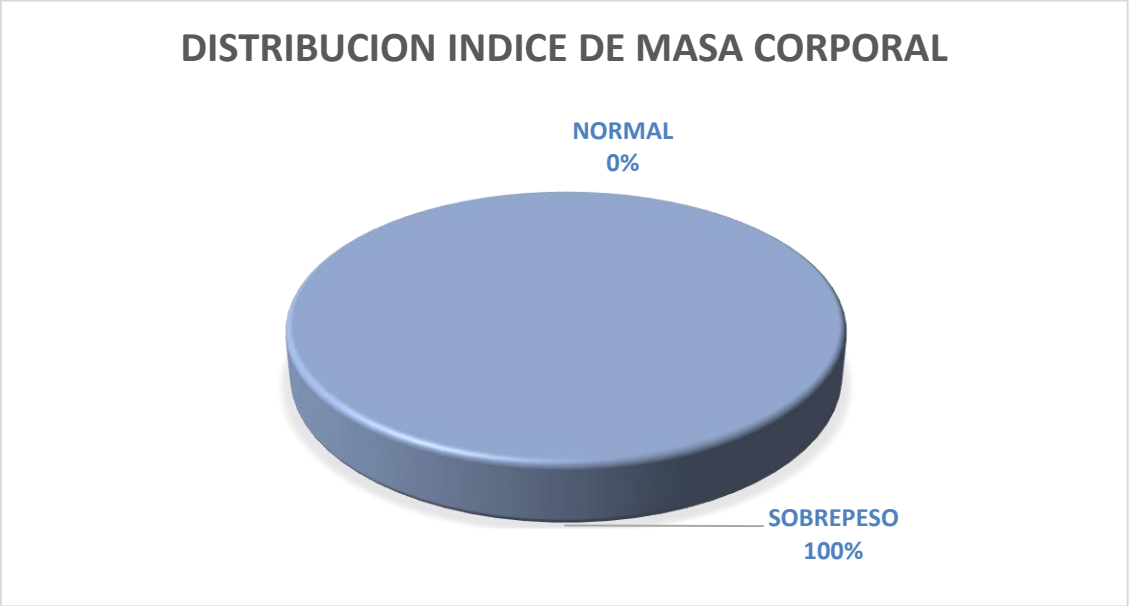
Grafica No. 9: Distribución Realizacion Actividad Fisica

Se puede observar que la población trabajadora del ***WORLD M&D*** los trabajadores realizan actividad física de forma rutinaria pero es fundamental fomentar el programa de los estilos de vida saludables en la población trabajadora.

Índice de Masa Corporal

El 100% de la población presenta sobrepeso y el 0%

Índice de Masa Corporal	#	%
Bajo Peso	0	0
Normal	0	0
Sobrepeso	1	100
Obesidad	0	0
Total	1	100



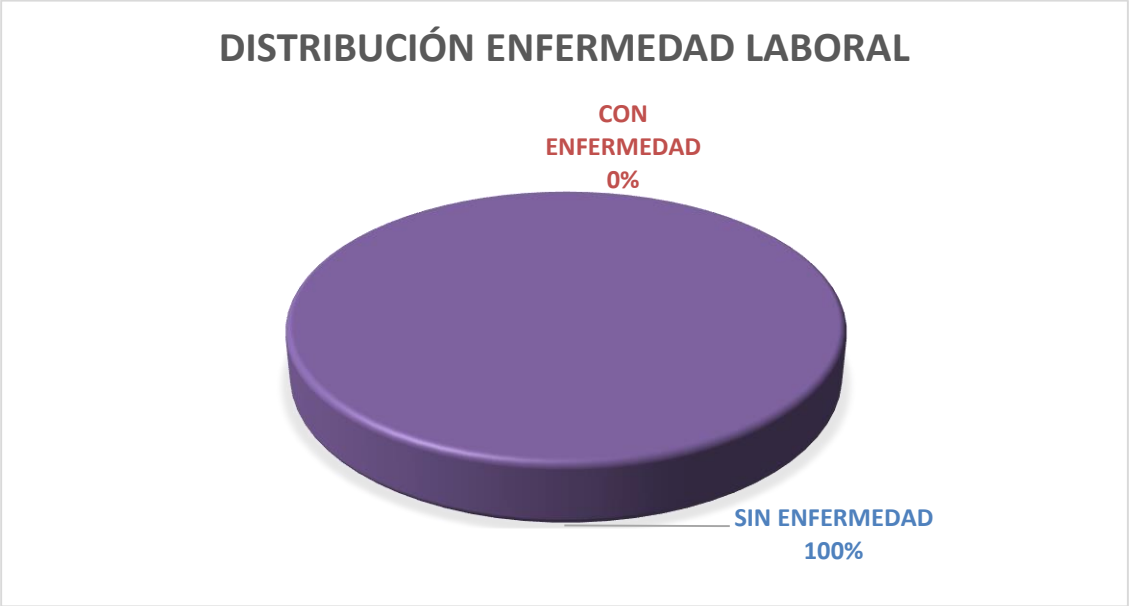
Grafica No. 10: Distribución Índice de Masa Corporal

El índice de Masa Corporal de la población trabajadora de ***WORLD M & D*** se encuentra en sobrepeso, lo que establece que el factor de riesgo cardiovascular aumenta, lo que también establece que se deben implementar programas para incentivar a establecer estilos de vida saludables con la alimentación y la realización de Actividad Física, adoptando hábitos de vida saludables.

PATOLOGÍA LABORAL REPORTADA

La patología Laboral se refiere a los antecedentes de accidentalidad laboral y enfermedad de origen laboral que hayan referido los trabajadores en el último año dentro de la Empresa.

Enfermedad laboral reportada	#	%
Con enfermedad	0	0
Sin enfermedad	1	100
Total	1	100



Grafica No. 11: Distribución Enfermedad Laboral

Del total de las Enfermedades reportadas (0) se tienen 0 calificadas, 0 objetadas y una de origen pendiente.

AÑO	Aprobado	Objetado	Pendiente	Total general
2007	0	0	0	0
2008	0	0	0	0
2009	0	0	0	0
2010	0	0	0	0
2011	0	0	0	0
2012	0	0	0	0
2013	0	0	0	0
2014	0	0	0	0
2015	0	0	0	0
2016	0	0	0	0
2017	0	0	0	0
Total general	0		0	0

Según los reportes realizados por el Medico Laboral durante el desarrollo de las valoraciones Medicas Laborales, se pudo determinar que no se han presentado casos de enfermedad laboral.

Accidente de trabajo	#	%
Accidentado	0	0
No accidentado	1	100
Total	1	100



Grafica No. 12: Distribución Accidente de Trabajo

Mediante el proceso de las valoraciones Medicas Laborales no se encontraron casos de accidentes de trabajo, pero de toda maneras es fundamental generar la cultura del reporte del incidente tipo casi-accidente y del incidente tipo accidente, para de esta manera controlar los peligros existentes que disminuyan la morbi-mortalidad por enfermedades laborales y/o accidentes de trabajo.

PRINCIPALES DIAGNÓSTICOS

No se encontraron patologías en los Trabajadores evaluados de ***WORLD M&D***

- Escoliosis dorsal 0 trabajador representando un 0%.
- Hernia umbilical 0 trabajadores representando un 0%.
- Asma, Gastritis y colesterol 0 trabajador representando un 0%.
- Enfermedades en la piel 0 trabajadores representando un 0%.
- Diabetes 0 trabajador representando un 0%.
- Colon irritable 1 trabajador representando un 0%.
- HTA 0 trabajador representando un 0%.
- Calculo en los riñones 0 trabajadores representando un 0%.
- Dolor en tórax 0 trabajador representando un 0%.

Diagnósticos Principales	#	%
ESCOLIOSIS DORSAL	0	0
HERNIA UMBILICAL	0	0
ASMA, GASTRITIS Y COLESTEROL	0	0
ENFERMEDADES EN LA PIEL	0	0
DIABETES	0	0
COLON IRRITABLE	0	0
HTA	0	0
CALCULO EN LOS RIÑONES	0	0
DOLOR EN TORAX	0	0
TOTAL	0	0



Grafica No. 13: Distribución Diagnosticos Principales

Los antecedentes patológicos que refieren los trabajadores de ***WORLD M&D*** son diagnosticados a través de su médico tratante de la EPS, los cuales son de origen común, lo que indica que no son diagnósticos que ameriten seguimiento por Medicina Laboral.

DIAGNÓSTICOS CON PROBABLE ASOCIAICÓN LABORAL

Se presentaron patologías que no requieren evaluación por medicina del trabajo para determinar si hay o no asociación con los peligros existentes.

- Escoliosis dorsal 0 trabajador representando un 0%.
- Hernia umbilical 0 trabajadores representando un 0%.
- Asma, Gastritis y colesterol 0 trabajador representando un 0%.
- Enfermedades en la piel 0 trabajadores representando un 0%.
- Diabetes 0 trabajador representando un 0%.
- Colon irritable 0 trabajador representando un 0%.
- HTA 0 trabajador representando un 0%.
- Calculo en los riñones 0 trabajadores representando un 0%.
- Dolor en tórax 0 trabajador representando un 0%.



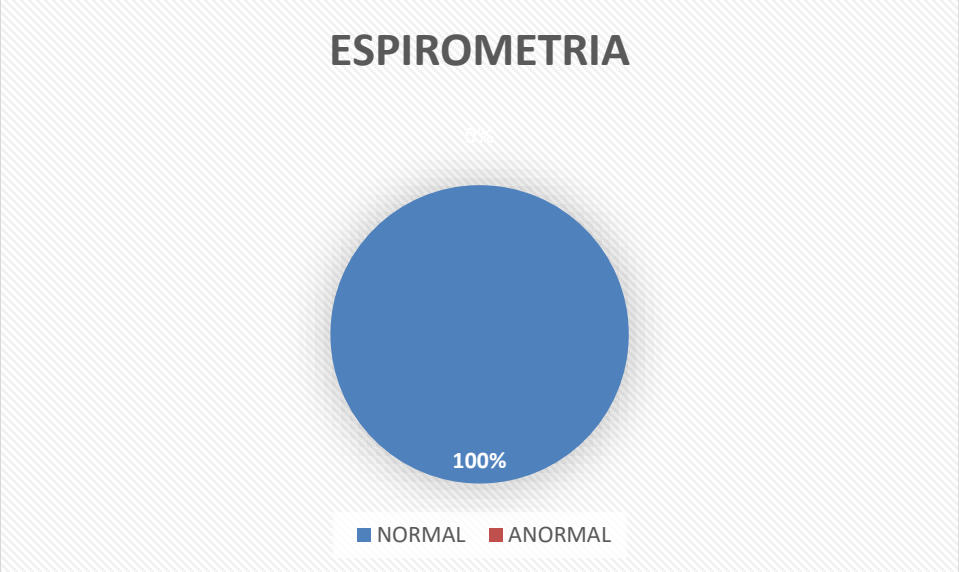
Grafica No. 14: Distribución Patologías Asociación Laboral

No se presentaron asociación de enfermedad laboral, por lo tanto se consideran de origen común los cuales deben tratarse y controlarse a través de los diferentes especialistas de su Entidad Promotora de Salud EPS.

Pruebas Complementarias

Se realizaron pruebas complementarias según los Profesiogramas definidos conjuntamente con la Empresa.

PRUEBAS COMPLEMENTARIAS	# pruebas	% de población objeto	# pruebas anormales	% pruebas anormales
ESPIROMETRIA	1	100%	0	0
TOTAL	1	100%	0	0



Grafica No. 15: Distribución Espirómetria

Por solicitud del empleador se realizó como prueba complementaria Espirómetria, ya que la mayoría de la población trabajadora se encuentra en un rango entre 2-5 años de antigüedad en la empresa y tienen alguna exposición a material particulado y químico, por tal razón se realizó este procedimiento, determinando que el 100% de los trabajadores se encuentran con un adecuado funcionamiento pulmonar lo que indica que la exposición a los factores de riesgo aun no afectado la unidad funcional de los pulmones.

RECOMENDACIONES

RECOMENDACIONES GENERALES

El área o las personas asignadas a la gestión de salud y seguridad en el trabajo deben promover y facilitar la generación de entornos de trabajo saludables, mediante estrategias dirigidas a las condiciones específicas de la empresa, según su distribución por género, grupos etarios, escolaridad, área de residencia y demás indicadores sociodemográficos.

La promoción del autocuidado de la salud es costo-efectiva. La población trabajadora debe tener una creciente conciencia sobre la necesidad de proteger su salud , modificar los hábitos de vida no saludables como el consumo de cigarrillo y el sedentarismo y participar activamente en el control de riesgos Laborales, con mecanismos como el auto reporte de condiciones inseguras en áreas de trabajo, el uso permanente de elementos de protección individual durante la exposición, las prácticas seguras y la formalización de procedimientos seguros en el trabajo diario.

RECOMENDACIONES ESPECÍFICAS

De acuerdo con los resultados del presente análisis se sugiere proponer las siguientes actividades:

PROMOCION Y PREVENCION EN SALUD

- Realizar campañas de capacitación en cuidado en conjunto con el departamento de Bienestar Social dirigidas a concientizar a los Trabajadores en la Higiene postural para evitar la aparición de las Hernias discales, Umbilicales y la importancia del control y evaluación anual en la EPS tratante.
- Implementar campañas de sensibilización por medios escritos o impresos que indiquen la Importancia de la actividad física regular dentro de la población.
- Implementar un programa de acondicionamiento físico dentro de la Empresa que fomente la práctica regular de ejercicio.
- Realizar periódicamente campañas de control de peso y toma de Tensión arterial como mecanismo primario de tamizaje y control del riesgo cardiovascular.
- Capacitar a los trabajadores en la prevención de los factores de riesgo cardiovascular, promover pautas de autocuidado y estilos de vida saludables, control del estrés.
- Realización de campañas de capacitación en Higiene Postural dirigidas a concientizar a los Trabajadores en la adopción de posturas adecuadas durante la jornada laboral y la prevención de Desordenes Musculo-Esqueléticos.

- **DIVULGACIÓN DE LA ACTIVIDAD Y RESULTADOS**

- Es importante que los trabajadores conozcan los resultados de la actividad de tal manera que se refleje en las políticas para Salud y Seguridad en el Trabajo. Para lograr un impacto en la población es importante retroalimentar dicha información individualmente garantizando así el cumplimiento de las recomendaciones realizadas.

- **MEDIDAS DE CONTROL**

- Para los trabajadores que resultaron con anormalidad en los exámenes deben cumplir con los tratamientos y recomendaciones. Las actividades de control no solamente deben incluir al trabajador sino a todos los factores de riesgo a que se encuentra expuesto durante sus jornadas de trabajo.

- **SEGUIMIENTO**

- Para todos los trabajadores a los que se les implementó una medida de control se debe controlar en un tiempo prudencial no mayor a seis meses. Es importante realizar un seguimiento, no solo médico sino del puesto de trabajo y de los factores de riesgo a los que se encuentra expuesto.

Anexo 6. DIAGNOSTICO CONDICIONES DE SALUD

El Profesional de SST debe verificar permanentemente si las medidas implementadas han funcionado.

Variables demográficas de la población

Para conocer las características de la población trabajadora se identifica su distribución de acuerdo con el género y la edad.

Anexo 7. BASE SOCIODEMOGRÁFICA

Hallazgos de Morbilidad sentida

Los hallazgos de Morbilidad sentida se identificaron a través de encuestas, cuestionarios, auto-reportes realizadas a los trabajadores.

En estos reportes se identificará la presencia de síntomas, molestias, percepciones generales, que aporta para definir los lineamientos de atención en promoción y prevención para contribuir con el bienestar de los trabajadores.

Los hallazgos de morbilidad sentida en la empresa se pueden mostrar en una tabla como la siguiente:

Presencia de Enfermedad en los trabajadores

PATOLOGIA	MUJER	HOMBRE	TOTAL
Dolor de Cabeza	**0**	**0**	**0**
Dolor de Cuello, espalda y cintura	**0**	**0**	**0**
Dolores Musculares	**0**	**0**	**0**
Dificultad para algún movimiento	**0**	**0**	**0**
Tos Frecuente	**0**	**0**	**0**
Dificultad Respiratoria	**0**	**0**	**0**
Gastritis	**0**	**0**	**0**
Otras Alteraciones del funcionamiento digestivo	**0**	**0**	**0**
Alteraciones del sueño (insomnio, somnolencia)	**0**	**0**	**0**
Dificultad para concentrarse	**0**	**0**	**0**
Mal Genio	**0**	**0**	**0**
Nerviosismo	**0**	**0**	**0**
Cansancio Mental	**0**	**0**	**0**
Palpitaciones	**0**	**0**	**0**
Dolor en el Pecho	**0**	**0**	**0**
Cambios visuales	**0**	**0**	**0**
Cansancio, fatiga, ardor o disconfort visual	**0**	**0**	**0**
Pitos, ruidos continuos o intermitentes en los oídos	**0**	**0**	**0**
Dificultad para oír	**0**	**0**	**0**
Sensación permanente de cansancio	**0**	**0**	**0**
Alteraciones en la piel	**0**	**0**	**0**
Otras alteraciones no anotadas	**0**	**0**	**0**

Como se puede observar en la tabla anteriormente anunciada, la población trabajadora de ***WORLD M&D***, no presenta ninguna sintomatología pero de todos modos es fundamental iniciar la implementación de los Sistema de Vigilancia epidemiológicos enfocados a los riesgos biomecánicos y psicosociales, para prevenir Desordenes Musculo Esqueléticos y el estrés laboral.

Hallazgos de Morbilidad

Los hallazgos de Morbilidad de la población se identificaron a través de las evaluaciones médicas ocupacionales y de la aplicación de los Perfiles Socio-demográficos y la encuesta de Morbilidad Sentida realizadas a los trabajadores.

En estos exámenes se identificarán la presencia de posibles patologías laborales, que para este caso sería originada en la historia laboral del trabajador, sino también las enfermedades de origen común, a las que el programa dará los lineamientos de atención en promoción y prevención para contribuir con el bienestar de los trabajadores.

El Plan Básico cuenta con el programa de Promoción de la Salud, el cual tendrá como entrada el diagnóstico de condiciones de salud.

El programa busca la realización de las evaluaciones médicas a todos los trabajadores, se sugiere tener en cuenta a los trabajadores en misión y/o de contratos.

Plan de análisis y priorización

-Remitir y hacer seguimiento a las personas con Enfermedad Común a su EPS con la asistencia periódica a consulta médica y la toma de laboratorios correspondientes.

-Determinar el origen de enfermedades laborales para hacer intervención en el trabajador y en el puesto de trabajo.

-Asistir a las actividades programadas por el Sistema de Gestión en SST cuando sea citado por este.

-Estar en continua comunicación con la dirección del Sistema de Gestión en SST, con el fin de informar los hallazgos y necesidades de los trabajadores de la entidad para que con ello sean programadas las actividades adecuadas.

-Implementar los Sistemas de Vigilancia Epidemiológicos de prevención de riesgo psicosocial, riesgo biomecánico y químico.

IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE LOS RIESGOS

PLANIFICACIÓN

- Identificación de Peligros y Evaluación de los Riesgos
- El empleador debe aplicar una metodología nacional o internacionalmente aceptada, que sea sistemática y que tenga alcance sobre todos los procesos y actividades rutinarias y no rutinarias (internas o externas), todos los centros de trabajo y todos los trabajadores independiente de su forma de contratación y vinculación, que le permita identificar los peligros y evaluar los riesgos en SST, con el fin que pueda priorizarlos y establecer los controles necesarios, realizando mediciones ambientales cuando se requiera.

- Las actividades rutinarias y no rutinarias, deben evaluarse en condición normal y anormal de funcionamiento y también, en condición de emergencia.
- La identificación de peligros y evaluación de los riesgos debe ser desarrollada por el empleador, con la participación y compromiso de todos los niveles de la empresa. Debe ser documentada y actualizada periódicamente (como mínimo, de manera anual).
- De acuerdo con la naturaleza de los peligros, la priorización y la actividad económica de la empresa, podrá ser necesario aplicar metodologías específicas nacional o internacionalmente aceptadas, para complementar la evaluación de los riesgos en SST ante peligros de origen físico, químico, biológico, psicosocial entre otros.

Anexo 8. PROCEDIMIENTO PARA LA IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS

Anexo 9. MATRIZ DE RIESGOS

EVALUACIÓN INICIAL O PERIÓDICA DE LA SST

- El empleador debe realizar una evaluación inicial según corresponda, con el fin de identificar las prioridades en SST propias de su empresa lo que a su vez, debe ser el punto de partida para el establecimiento del Sistema de SST o para la actualización del existente. Esta evaluación debe ser realizada por personal competente.
- La evaluación debe incluir, entre otros, los siguientes aspectos:
- La identificación de la legislación nacional vigente aplicable en materia de SST
- La identificación de los peligros y evaluación de los riesgos en SST actualizada (no mayor a un año).
- La identificación de las amenazas con posibilidad de generar emergencias en SST y evaluación de la vulnerabilidad
- La evaluación de la efectividad de las medidas de control implementadas, con el fin de eliminar los peligros o controlar los riesgos
- La evaluación de la efectividad de las medidas implementadas, para controlar las amenazas prioritarias con posibilidad de generar emergencias
- La descripción sociodemográfica de los trabajadores y la caracterización de sus condiciones de salud, así como la evaluación y análisis de las estadísticas sobre la salud de los trabajadores, la enfermedad profesional y la accidentalidad laboral mínimo de los dos últimos años.
- La evaluación inicial debe estar documentada y debe ser la base para tomar las decisiones y para planificar la gestión de la SST; también, debe servir de referencia para establecer una línea basal y para evaluar la mejora continua en SST.
- La evaluación inicial debe ser revisada periódicamente (mínimo una vez al año) y actualizada cuando sea necesario, con el fin de mantener vigente las prioridades en SST acorde con los cambios en las condiciones y procesos de trabajo de la empresa y su entorno.
- El empleador debe facilitar mecanismos para el auto-reporte de condiciones de trabajo y de salud por parte de los trabajadores; esta información la debe utilizar como insumo para la evaluación inicial o para la actualización de las condiciones de SST.

Anexo 10. EVALUACIÓN DEL SG SST

DIAGNOSTICO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Matriz de priorización de factores de riesgo

Mediante la Norma Técnica Colombiana GTC45, se realizó la identificación de peligros de la empresa, mediante el cual se determinaron dos factores de riesgos predominantes en la matriz de peligros como son los peligros biomecánicos y psicosociales, de igual manera los riesgos biologico y físicos por mordedura de serpientes y por exposición prolongada a altas temperaturas, es por esto que es necesario establecer controles para mitigar la exposición al factor de riesgo, mediante la implementación del Sistema de Vigilancia Epidemiológica que apuntan en mitigar estos factores de riesgos propios de la actividad laboral que desempeñan, pero de igual manera se deben establecer el programa de orden y aseo y realizar las respectivas modificaciones de los puestos de trabajo evitando la adquisición de enfermedades laborales y accidentes de trabajo.

Mediante la aplicación de la GTC 45, se pudieron identificar que los riesgos predominantes son los físicos por exposición a altas temperaturas, exposición biomecánico por levantamiento de cargas y posturas prolongadas en bípeda o sedente, riesgo psicosocial por presencia de estrés laboral, el riesgo químico por contactos con sustancias químicas como plaguicidas entre otros y de igual manera el riesgo biológico por mordedura de serpientes.

Teniendo priorizados estos riesgos y teniendo identificados los peligros se realizaron las actividades de prevención a realizar en la empresa:

-Capacitación en control de riesgo químico y su manipulación adecuada
-Embalaje y conocimiento de la ficha técnica de todos los productos químicos con los que tienen contacto los trabajadores
-Actividades de prevención y conocimiento de la intervención en los casos de mordedura de serpientes.
-Control del Riesgo físico por exposición a altas temperaturas y rayos UV del sol, por lo que se debe iniciar la campaña del uso de los elementos de protección individual y el uso de protección solar UV.
-Capacitación en prevención de desórdenes Musculo-Esqueléticos y la forma adecuada de realizar los levantamientos de cargas y la implementación de las pausas activas.
-Realizar actividades de prevención del estrés laboral que permita mitigar los factores de riesgo psicosociales a través de actividades de bienestar del empleado.
-Aplicación de las Baterías Psicosociales para determinar el nivel de estrés que están manejando los trabajadores evitando la aparición del estrés como enfermedad laboral.

Anexo 11. IDENTIFICACIÓN DE PROCESOS CRÍTICOS

Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial

En el reglamento de higiene y seguridad industrial se establecen normas, reglamentaciones y responsabilidades de la empresa así como de los trabajadores. También en el reglamento se establecen claramente los factores de riesgo que se encuentran en el contexto laboral.

Entre los riesgos que se establecen en el reglamento se observa claramente que acciones tomar y como responder a los diferentes factores de riesgos como pueden ser físicos, biológicos, ergonómicos, químicos, mecánicos, psicosociales, locativos, eléctricos, naturales, de incendio o de explosión. En todos los casos los funcionarios de la empresa deben tener un conocimiento de las situaciones de peligro establecidas en el reglamento, como cumplirlas y a quién dirigirse en caso de siniestros o eventualidades que puedan ocurrir en la jornada laboral. Siempre que se produce un nuevo ingreso en la empresa se debe realizar una inducción para mostrarle al nuevo funcionario las políticas de seguridad de la empresa y el reglamento es parte esencial de las mismas.

En los detalles de riesgos del reglamento de higiene y seguridad, los empleados deben conocer en detalle todas las situaciones. Si bien todas las situaciones riesgosas exigen una intervención activa de la empresa, hay riesgos que hacen que la actuación no debe limitarse a capacitaciones o manuales instructivos.

La participación de la empresa debe ser muy activa en la supervisión del cumplimiento de las normas de seguridad para mejorar el cuidado de la salud del trabajador. Debido a que hay riesgos en los cuales la empresa debe desarrollar programas de motivación y estrategias comunicativas para detectar rápidamente falencias o riesgos como exceso de responsabilidades, trabajo bajo presión, monotonía y rutina, problemas familiares, problemas laborales, movimientos repetitivos y turnos de trabajo.

El reglamento de Seguridad e Higiene y las leyes nacionales dan a los trabajadores el derecho a un ambiente de trabajo seguro. Dentro de los derechos que tienen están los siguientes:

- Recibir capacitación e información sobre los peligros en el lugar de trabajo, las normas del Reglamento de seguridad e higiene y los derechos de los trabajadores.
- Solicitar a la empresa que elimine los riesgos o infracciones a las normas.
- Participar en las inspecciones en tu lugar de trabajo y conocer los resultados.

Los empleadores deben mantener un lugar de trabajo seguro para los trabajadores. Y dentro de sus deberes están los siguientes:

- Obedecer las normas y reglamentos de Seguridad e Higiene.
- Publicar el Reglamento en un lugar visible para los trabajadores, para que de esta forma ellos sepan los derechos, deberes y las sanciones a las cuales está en caso de incumplimiento.
- Asegurarse de que los trabajadores tengan y utilicen equipos de seguridad y herramientas que estén en buenas condiciones.

- Utilizar la señalización adecuada de acuerdo a las normas de prevención, y protección para advertir a los trabajadores sobre áreas de trabajo peligrosas.
- Proporcionar exámenes médicos (ingreso, periódicos y de retiro) y capacitación a los trabajadores cuando así se requiera.

Para evitar accidentes innecesarios los empleados tienen unos deberes, que son:

- Seguir las reglas de seguridad, usar los equipos de protección personal así como cuidar los equipos con los que trabaja.
- Informar de cualquier situación peligrosa al empleador.
- Informar de inmediato al jefe si sufrió un accidente o si está expuesto a algún riesgo.

Anexo 12. REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

PLANEACIÓN, ORGANIZACIÓN Y EJECUCIÓN

El responsable del desarrollo de las actividades de SST de la empresa, realizará el análisis y priorización, los resultados de los registros de incapacidades, consultas médicas, entre otros.

Para lo relacionado con Higiene y Saneamiento básico se tendrá en cuenta aquellas acciones dirigidas a la Identificación, Evaluación y Control de los Factores de Riesgo en el ambiente de trabajo. Para esto la empresa debe proponer estudios ambientales periódicos y seguimiento, a los agentes y factores de riesgos físicos, químicos, de carga física y biológica, identificados en el medio de trabajo, que pueden causar alteraciones reversibles o permanentes en la salud de los Trabajadores.

En materia de Seguridad el propósito debe ser mantener un ambiente laboral seguro, mediante el control de las causas básicas que potencialmente pueden causar daño a la integridad física del Trabajador, estableciendo mecanismos tendientes a identificar las condiciones que pueden generar incidentes de trabajo, o enfermedades laborales.

El objetivo de las intervenciones debe ser reducir hasta un nivel aceptable los riesgos identificados en la matriz con una valoración y controles adecuados.

Los programas de PYP, contienen las actividades de intervención para promover la salud, controlar los riesgos, prevenir ATEP, manejar la información y establecer sistemas de gestión en SISO. Estos son:

PLAN BÁSICO

Programa de Estructura Empresarial
Programa de Preparación y Atención de Emergencias (aplica para condiciones de trabajo)
Programa de Protección Colectiva y en el Individuo (aplica para condiciones de trabajo)
Programa de Promoción y prevención en Salud (aplica para condiciones de salud)
Programa de Investigación del Incidentes y Accidentes de Trabajo (aplica para condiciones de trabajo)

PLAN AVANZADO

Sistema en la Gestión para la Prevención de los Incidentes y la Accidentalidad (aplica para condiciones de trabajo)
Programa en la Gestión para el Control de la Enfermedad Laboral (aplica para condiciones de salud y trabajo)

PLAN ESPECIALIZADO

Programa de vigilancia epidemiológica: De acuerdo con los resultados obtenidos en el análisis de las condiciones de trabajo y salud se diseñarán e implementarán los programas de vigilancia epidemiológica encaminados al estudio, evaluación y control de los factores de riesgo presentes en el trabajo y de los efectos que generan en la salud (aplica para condiciones de salud y trabajo)

PLAN DE GESTIÓN INTEGRAL

Sistemas de gestión: la empresa solo aplica el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Brigada de emergencia: conformada una brigada de emergencia básica entrenada en primeros auxilios, evacuación y control de incendios.

PROGRAMA DE INDUCCIÓN, CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN

La empresa debe implementar su programa de inducción, capacitación y toma de conciencia, asegurando que las personas sean competentes para las labores que desempeñan.

Anexo 13. PLAN DE TRABAJO ANUAL

Comité Paritario del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST)

De conformidad con la Resolución 2013 de 1986, el COPASO, hoy COPASST – Decreto 1443/14, debe funcionar como Organismo de promoción y vigilancia de las políticas, normas y reglamentos de SST al interior de la empresa, en el tiempo asignado legalmente para sus funciones: Por lo menos una reunión al mes y cuatro (4) horas semanales de trabajo. Este comité se reunirá de manera extraordinaria cuando ocurra un accidente de trabajo o cuando se haya determinado un riesgo, con el responsable del área implicada.

La empresa actualmente no tiene que realizar la inscripción del COPASST ante las Direcciones Territoriales debido a que el parágrafo 2 del Artículo 65 de la Ley 1429 de 2010, suprime el literal del artículo 21 del Decreto Ley 1295 de 1994, que exigía este trámite ante el Ministerio de la Protección Social, pero la empresa debe tener las actas de convocatoria y constitución con sus fechas de realización y los nombre de los integrantes

Comité Paritario del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST)

PARTES	PRINCIPALES	CARGOS	SUPLENTES	CARGOS
NOMBRE DE LA EMPRESA				
TRABAJADORES				
COORDINADOR PROGRAMA				

El procedimiento a través del cual se elige el **VIGIA OCUPACIONAL**, es el que denota la ley, mediante elección. Los representantes de la alta dirección de la empresa fueron seleccionados y finalmente elegidos por el representante legal, quien a su vez elige entre ellos al presidente del comité. Los representantes por los trabajadores se eligen mediante candidatización personal de trabajadores, y votación de los otros. Todo el proceso tiene los registros correspondientes. Estos registros tienen que estar disponibles.

Anexo 14. COPASST

DOCUMENTACIÓN

- El empleador debe mantener disponibles y debidamente actualizados entre otros, los siguientes documentos en relación con el SG-SST:
- La política y los objetivos de la empresa en materia de SST
- Las principales funciones y responsabilidades asignadas para el cumplimiento de la política de SST
- La identificación de peligros y evaluación de riesgos
- El Sistema de SST de la empresa
- Los procedimientos e instructivos internos de SST
- Los soportes de la elección y conformación del COPASST y las actas de sus reuniones, así como la delegación del Vigía de SST y los soportes de sus actuaciones.
- Las investigaciones de los incidentes y accidentes de trabajo y enfermedades laborales de acuerdo con las disposiciones legales vigentes
- La identificación de las amenazas prioritarias y los planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.
- Los resultados de las mediciones ambientales.
- Los programas de vigilancia epidemiológica a la salud de los trabajadores.
- La documentación relacionada con el SG-SST, debe estar redactada de manera tal, que sea clara y entendible por las personas que tienen que aplicarla. Igualmente, debe ser revisada regularmente, actualizarse cuando sea necesario, difundirse y ponerse a disposición de todos los trabajadores, en los apartes que les compete.

Anexo 15. OTROS DOCUMENTOS

CONSERVACIÓN DE LOS DOCUMENTOS

El empleador debe conservar los registros y documentos que soportan el SG-SST, de manera controlada, garantizando que sean legibles, fácilmente identificables y accesibles, protegidos contra daño, deterioro o pérdida. La conservación puede hacerse de forma electrónica. Los siguientes documentos y registros, deben ser conservados por un período mínimo de 20 años, contados a partir del momento en que cese la relación laboral del trabajador con la empresa:

- Historia clínica ocupacional, incluidas la evaluación médica pre ocupacional o de pre ingreso, las periódicas, las pos ocupacionales o de egreso, pos incapacidades y otras que la empresa requiera según sus actividades.
- Los resultados de exámenes paraclínicos y pruebas funcionales, tales como las pruebas de monitoreo biológico, audiometrías, espirometrías, radiografías de tórax y en general, las que se realicen con el objeto de monitorear los efectos hacia la salud de la exposición a peligros y riesgos en SST;
- Resultados de mediciones y monitoreo a los ambientes ocupacionales, como resultado de los programas de vigilancia y control de los peligros y riesgos en SST
- Registros de las actividades de capacitación, formación y entrenamiento en SST
- Registro del suministro de elementos de protección personal
- La identificación anual de peligros y evaluación y valoración de los riesgos.
- El informe de las condiciones de salud, junto con el perfil sociodemográfico de la población trabajadora y según los lineamientos de los programas de vigilancia epidemiológica en concordancia con los riesgos existentes en la organización.
- Los procedimientos e instructivos internos de SST.
- Registro de entrega de los protocolos de seguridad, de las fichas técnicas cuando aplique y demás instructivos internos de SST.
- Los reportes y las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales de acuerdo con la normatividad vigente.
- La identificación de las amenazas junto con la evaluación de la vulnerabilidad y sus correspondientes planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.
- En el caso de contarse con servicios de médico especialista en medicina laboral o del trabajo, según lo establecido en la normatividad vigente, se deberá tener documentado lo anterior y los resultados individuales de los monitoreos biológico.;
- Formatos de registros de las inspecciones a las instalaciones, maquinas o equipos ejecutadas.
- La matriz legal actualizada que contemple las normas del Sistema General de Riegos Laborales que le aplican a la empresa.
- Evidencias de las gestiones adelantadas para el control de los riesgos prioritarios.

Los documentos pueden existir en papel, disco magnético, óptico o electrónico, fotografía, o una combinación de éstos y en custodia del responsable del desarrollo del SG-SST.

La documentaci6n relacionada con el SG-SST, debe estar redactada de manera tal que sea clara y entendible por las personas que tienen que aplicarla o consultarla. Igualmente, debe ser revisada y actualizada cuando sea necesario difundirse y ponerse a disposición de todos los trabajadores, en los apartes que les compete.

El trabajador tiene derecho a consultar los registros relativos a su salud solicitándolo al médico responsable en la empresa, si lo tuviese, o a la institución prestadora de servicios de seguridad y salud en el trabajo que los efectuó. En todo caso, se debe garantizar la confidencialidad de los documentos, acorde con la normatividad legal vigente.

La organización estableció y mantiene el Manual del SG-SST (este documento) que describe:

- El SG-SST de la organización y sus elementos constitutivos.
- La forma como los diferentes elementos del SG-SST interactúan entre sí.
- La relación entre los diferentes elementos y sus procedimientos o instructivos.

La organización debe establecer un procedimiento para identificar y controlar todos los documentos y datos críticos para la operación del SG-SST, al igual que el rendimiento de sus actividades en SST. Los documentos y registros críticos incluyen aquellos exigidos por la legislación colombiana.

Anexo 16. PROCEDIMIENTO PARA CONSERVACION DE DOCUMENTOS

COMUNICACIÓN

El empleador debe establecer mecanismos eficaces para:

- Recibir, documentar y responder adecuadamente a las comunicaciones internas y externas relativas a SST
- Garantizar que oportunamente, se comunique sobre el SG-SST a los trabajadores
- Disponer de canales que permitan recolectar información sobre inquietudes, ideas y aportes de los trabajadores en materia de SST y garantizar que sean consideradas y atendidas por los responsables de la SST en la empresa.

Se debe reconocer que la comunicación entre los diferentes niveles de la organización y con sus partes interesas es un elemento clave para el desarrollo, mantenimiento y mejora de SST, para garantizar su adecuada gestión, se deben establecer lineamientos para el manejo de las comunicaciones que parten del análisis de las partes interesadas externas e internas. Estos lineamientos podrían incluir:

1. La recepción, el direccionamiento a quien debe responder y la documentación de la respuesta a las comunicaciones de las partes externas e internas interesadas, debiéndose:

- Registrar en el centro de control documental (Nota: O quien haga sus veces) de la organización la fecha de recibo de las comunicaciones recibidas en forma física y de las recibidas vía e-mail que requieran se respondidas.
- Registrar en el centro de control documental (Nota: O haga sus veces) la fecha de envío al encargado de dar respuesta.
- Registrar en el centro de control documental (Nota: O haga sus veces) la fecha de envío de la respuesta y archivar la respectiva respuesta.
- Generar bimestralmente, desde el centro de control documental (Nota: O haga sus veces), informe a la alta dirección sobre la oportunidad de respuesta de todos los involucrados, para la toma de los correctivos necesarios.

2. La definición de los medios y mecanismo para dar a conocer el SG-SST a los trabajadores y contratistas, que incluyen (Nota: Seleccionar los que aplican a la organización e incluir los que puedan faltar):

- La inducción y re-inducción, además de formaciones específicas en el SG-SST
- Carteleras
- Boletines.
- Cartas de la gerencia.
- Campañas de SST.

3. La estructuración de los siguientes canales para recolectar inquietudes, ideas, y aportes de los trabajadores (Nota: Seleccionar los que aplican a la organización e incluir los que puedan faltar):

- Buzones de sugerencias.
- Reportes de condiciones.
- Reportes a través de la intranet.
- Ideas de mejora.

Indicadores

El empleador debe definir los indicadores (cualitativos o cuantitativos) que evalúen la estructura, el proceso y los resultados del SG-SST y debe hacer el seguimiento a los mismos, para el cumplimiento de las metas definidas en plan de trabajo anual. Estos indicadores deben alinearse con el planteamiento estratégico de la empresa y hacer parte del mismo.
Cada uno de los indicadores que sean definidos por el empleador para evaluar la estructura, el proceso y los resultados del SG-SST, deben contar con una ficha técnica de indicador que entre otras, contenga las siguientes variables:

- Definición del indicador;
- Interpretación del indicador;
- Límites para el indicador;
- Método de cálculo;
- Fuente de la información para el cálculo,
- Periodicidad del reporte; y,
- Personas que deben conocer el resultado.
- Para la definición y construcción de los indicadores que evalúan la estructura, deben considerar entre otros:

- La política de SST y que esté comunicada;
- Asignación de responsabilidades;
- Los documentos que soportan el SG-SST;
- La política de conservación de los documentos;
- La asignación de recursos humanos, físicos y financieros;
- La evaluación inicial del Sistema de SST (línea base);
- La definición de objetivos de SST; y,
- El plan de trabajo anual y su cronograma.
- Para la definición y construcción de los indicadores que evalúan el proceso, deben considerar entre otros:
- El cumplimiento de los requisitos legales aplicables;
- El cumplimiento de los objetivos en SST;
- El cumplimiento del plan de trabajo en SST y su cronograma;
- El cumplimiento de las diferentes acciones preventivas, correctivas y de mejora, incluidas las acciones generadas en las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales y las acciones generadas en las inspecciones de seguridad.
- El cumplimiento del cronograma de las mediciones ambientales ocupacionales y sus resultados
- El cumplimiento de los sistemas o programas de vigilancia epidemiológica a la salud de los trabajadores, acorde con las características, peligros y riesgos de la empresa.

Para la definición y construcción de los indicadores que evalúan el resultado, deben considerar entre otros:

- Evaluación de las estadísticas de incidentes, accidentes, enfermedades y ausentismo relacionadas con el trabajo
- Evaluación de otras pérdidas, como los daños a la propiedad derivadas de eventos relacionados con el trabajo;
- Evaluación de los resultados de los programas de rehabilitación y recuperación de la salud de los trabajadores
- Evaluación de las no conformidades detectadas en el seguimiento al Sistema de SST.

Anexo 17. INDICADORES DE GESTION

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

Consiste en medir el desarrollo del Sistema de Gestión en SST y seguridad, comparar los resultados obtenidos con criterios previamente establecidos, en un período definido, y analizar los factores que determinaron el logro total o parcial de las metas previstas. Esto se hace mediante el cumplimiento de las actividades establecidas en los Programas y en el Cronograma.
Los siguientes son los Indicadores del Sistema de Gestión en SST y Medio Ambiente:
Los siguientes son ejemplos de algunos indicadores, estos deben ser construidos según las características de la empresa y sus necesidades.

Indicadores del Sistema de Gestión en Seguridad y SST

PLANEACION	**Porcentaje de Cumplimiento de las Actividades Planeadas**	**No. Actividades Ejecutadas / No. Actividades Programadas *100**
FRECUENCIA DE EVENTOS (Establecer frecuencia)	**Frecuencia de Enfermedad Común**	**Tipo de Enfermedad Presentada / No. Trabajadores *100**
	Frecuencia de Enfermedad Profesional	**Tipo de Enfermedad presentada / No. Trabajadores *100**
	Frecuencia de Accidente de Trabajo	**Total de Accidentes de trabajo / No. Trabajadores *100**
	Frecuencia de Incidentes sin Accidente.	**Total de Incidentes (No. AT) de Trabajo / No. Trabajadores *100**
INDICES DE AUSENTISMO LABORAL ((Establecer frecuencia))	**Índice General de Ausentismo**	**No. De Ausencias por toda causa / No. Trabajadores *100**
	Índice Ausentismo por AT	**No. De Ausencias por AT / No. Trabajadores *100**
	Índice Ausentismo por EP	**No. De Ausencias por EP / No. Trabajadores *100**
	Índice Ausentismo por EG	**No. De Ausencias por EG / No. Trabajadores *100**

12.2 Ausentismo laboral: La empresa llevará un registro de las incapacidades por accidente de trabajo, enfermedades comunes, maternidad y enfermedades laborales.

12.3 Incidentes

Índice de frecuencia por incidentes de trabajo.

12.4 Accidentes de trabajo

Índice de frecuencia por accidente de trabajo (I.F.A.T)
Índice de frecuencia con incapacidad.
Proporción de AT con incapacidad
Índice de severidad por accidente de trabajo (I.S.A.T)
Índice de lesiones incapacitantes de accidentes de trabajo.
Proporción de letalidad de AT
Proporción de ausentismo por AT

12.5 Enfermedad profesional

Proporción de prevalencia general por enfermedad profesional

Proporción de prevalencia específica de enfermedad profesional.
Proporción de incidencia general de EP.
Proporción de incidencia específica de EP
Proporción de ausentismo por EP.

12.6 Enfermedad común

Proporción de ausentismo por enfermedad común
Proporción de prevalencia por enfermedad común.

El Nº total de horas hombre trabajadas al año se calcula así:
Nº trabajadores * 8 horas * 6 días * 4 semanas * 12 meses.

Las constantes K1 (240.000) y K2 (1000), permiten ajustar las fórmulas a valores usados en Colombia.

Anexo 18. MATRIZ DE ANALISIS ESTADISTICO ACCIDENTALIDAD

INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES, ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES LABORALES

Para la investigación de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, la organización estableció y mantiene un procedimiento en el que se definen las responsabilidades según lo establecido en la legislación colombiana, y las metodologías usadas para la investigación y el análisis.

Al interior de la empresa la notificación de un accidente o incidente de alto potencial dispara una “alerta de seguridad” que es documentada a través de un informe enviado a todos los niveles gerenciales, a partir del cual se convoca el equipo investigador.

Periódicamente se revisan las investigaciones y análisis para identificar si se están llegando a las causas raíces que los originaron y si los correctivos propuestos garantizan la no repetición del evento o de eventos similares.

Las investigaciones y análisis de accidentes, incidentes y enfermedades laborales deben llevar a la revisión de identificación y valoración de riesgos y, a partir de ella, a las modificaciones y ajustes en el SG-SST que sean requeridos.

Anexo 19. INVESTIGACION DE INCIDENTES Y ACCIDENTES

PLAN DE MEDIDAS DE PREVENCIÓN, MEJORA Y CONTROL

La organización debe disponer de un plan de intervención de las medidas de prevención, mejora y control, deben adoptarse de acuerdo con el siguiente esquema de jerarquización:

Eliminación del peligro/riesgo: Rediseño de procesos o equipos para eliminar o reducir los riesgos
Sustitución: Sustituir una materia prima por una menos peligrosa o también, sustituir un proceso de alto riesgo por uno de menor riesgo

Controles de Ingeniería: Adopción de medidas técnicas para el control del peligro/riesgo en su origen o fuente, como la implementación de sistemas de ventilación o encerramiento de equipos. Igualmente, incluye los controles para reducir la energía (reducir la fuerza, la presión, la temperatura entre otros) de los sistemas de producción, cuyo fin esté asociado con el control de los riesgos en SST

Controles Administrativos: Implementación de sistemas de señalización, advertencia, demarcación de zonas de riesgo o zonas de circulación y almacenamiento, implementación de sistemas de advertencia y alarma, diseño e implementación de procedimientos de seguridad para ciertos procesos o actividades de riesgo, controles de acceso a zonas de riesgo, inspecciones de seguridad, listas de chequeo, permisos de trabajo entre otros

Equipos de Protección Individual: Cuando ciertos peligros/riesgos no se puedan controlar en su totalidad con las medidas anteriores, el empleador deberá suministrar equipos de protección individual (EPI) que cumplan con las disposiciones legales vigentes. Los EPI deben usarse de manera complementaria a las anteriores medidas de control y nunca de manera aislada para el riesgos de caída en altura son considerados sistemas de protección colectivo e individual.

GESTIÓN DEL CAMBIO

El empleador debe evaluar el impacto sobre la SST, que puedan generar los cambios internos (introducción de nuevos procesos, cambio en los métodos de trabajo, adquisiciones, instalaciones, entre otros) o los cambios externos (cambios en la legislación, evolución del conocimiento en SST, entre otros).
Para ello debe realizar la identificación de peligros y la evaluación de riesgos que puedan derivarse de estos cambios, y debe adoptar las medidas de prevención y control antes de su implementación cuando así proceda, en consulta con el COPASST o el Vigía de SST. De la misma manera, debe actualizar el Sistema de SST cuando se requiera.

Anexo 20. PROCEDIMIENTO Y DOCUMENTO GEST. CAMBIO

PREVENCIÓN, PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS

El empleador debe implementar y mantener las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, con cobertura a todos los centros y turnos de trabajo y todos los trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluidos los visitantes, proveedores, contratistas y subcontratistas.
Para ello debe implementar un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias que considere como mínimo, los siguientes aspectos:

- Identificar sistemáticamente de todas las amenazas, que puedan afectar a la empresa;
- Identificar los recursos disponibles en la empresa, para la prevención, preparación y respuesta ante emergencias;
- Evaluar la vulnerabilidad de la empresa frente a estas amenazas
- Priorizar las amenazas
- Asignar los recursos necesarios para diseñar e implementar los programas, procedimientos o acciones necesarias, para prevenir y controlar las amenazas prioritarias o minimizar el impacto de las no prioritarias
- Implementar las acciones factibles, para reducir la vulnerabilidad de la empresa frente a estas amenazas
- Informar, capacitar y entrenar periódicamente a todos los trabajadores incluidos los simulacros, para que estén en la mejor capacidad posible de actuar y proteger su salud e integridad, ante una emergencia real o potencial
- Conformar, capacitar, entrenar y dotar la brigada integral para la prevención y atención de emergencias (incipiente o estructural), acorde con su nivel de riesgo y los recursos disponibles, que incluya la organización e implementación de un servicio oportuno y eficiente de primeros auxilios. Todos los trabajadores deben estar en capacidad de sepan actuar antes, durante y después de las emergencias que se puedan derivar de las amenazas identificadas en la empresa.
- Inspeccionar periódicamente, todos los equipos relacionados con la prevención y atención de emergencias así como los sistemas de señalización y alarma, con el fin de garantizar su disponibilidad y buen funcionamiento
- 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 estas zonas.

Anexo 21. PLAN DE EMERGENCIA

ADQUISICIONES

El empleador debe implementar y mantener las disposiciones necesarias para que en la adquisición de nuevos bienes y servicios para su empresa, se identifiquen previamente las obligaciones y requisitos tanto legales como de la propia empresa en materia de SST y para que se desarrollen las disposiciones necesarias para cumplir con dichas obligaciones y requisitos, antes de su utilización.

Anexo 22. ADQUISICIONES

Contratación

El empleador contratante, debe adoptar y mantener las disposiciones necesarias, con el fin de que se garanticen las normas de SST de su empresa, o cuando menos normas equivalente, aplicadas a los proveedores, a los contratistas y a los trabajadores de este último, durante el desempeño de las actividades objeto del contrato en la empresa.
Para este propósito, el empleador contratante debe considerar como mínimo, los siguientes aspectos en materia de SST:
Incluir los aspectos de SST, en la evaluación y selección de proveedores y contratistas

Establecer antes de iniciar el trabajo, canales de comunicación para la gestión de SST con los proveedores y los contratistas

Verificar antes del inicio del trabajo y periódicamente, el cumplimiento de la obligación de afiliación a la seguridad social integral, considerando la rotación del personal por parte de los proveedores y contratistas

Informar a los proveedores y contratistas al igual que a los trabajadores de este último, previo al inicio del contrato, los peligros y riesgos generales y específicos de su zona de trabajo incluidas las actividades o tareas de alto riesgo, rutinarias y no rutinarias, así como la forma de controlarlos y las medidas de prevención y atención de emergencias. En este propósito, se debe revisar periódicamente la rotación de personal y asegurar que dentro del alcance de este literal, el nuevo personal reciba la misma información

Instruir a los proveedores y contratistas, sobre el deber de informar al empleador contratante acerca de los presuntos accidentes y enfermedades laborales ocurridos en el ejercicio del objeto contractual, para que el contratante ejerza las acciones de prevención y control que estén bajo su responsabilidad

Verificar la aptitud y la competencia del contratista y sus trabajadores o subcontratistas, especialmente para el desarrollo de actividades consideradas como de alto riesgo

Verificar periódicamente y durante el desarrollo de las actividades objeto del contrato en la empresa, el cumplimiento de la normatividad en SST por parte de los proveedores, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas.

Disponer de un manual para la seguridad de los contratistas de su organización, involucrándolos en los procesos de promoción, prevención así como en las campañas de

sensibilización y percepción del riesgo campañas ver guía de manual de contratistas.

Anexo 23. CONTRATISTAS

SUPERVISIÓN Y MEDICIÓN DE LOS RESULTADOS

El empleador debe elaborar, establecer y revisar periódicamente, un procedimiento para supervisar, medir y recopilar con regularidad, información relativa al desempeño de la SST en la empresa. Se deben definir en los diferentes niveles de la empresa, las responsabilidades el deber de rendir cuentas en lo referente a la gestión de SST y la autoridad que en materia de supervisión de la SST, tienen los funcionarios responsables de desarrollar esta labor.

De acuerdo con la medición y registro de los indicadores definidos por el empleador para evaluar el SG-SST, se debe determinar en qué medida se cumple con la política y los objetivos de SST y se controlan los riesgos. La supervisión no debe hacerse únicamente de manera reactiva sobre los resultados (estadísticas sobre accidentes de trabajo y enfermedades laborales, entre otros.) sino que es fundamental también, ser proactiva y evaluar la estructura y el proceso de la gestión en SST.
La supervisión de la SST, debe permitir:

- El intercambio de información con los trabajadores, sobre los resultados y su desempeño en SST

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

- 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 SST de la empresa.

- La supervisión proactiva debe permitir entre otros, lo siguiente:
- Establecer el cumplimiento de planes específicos, de las metas establecidas y de los objetivos propuestos

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

- Vigilar las condiciones en los ambientes de trabajo

- La vigilancia de la salud de los trabajadores mediante las evaluaciones médicas periódicas y los programas de vigilancia epidemiológica, con el propósito de identificar precozmente efectos hacia la salud derivados de los ambientes de trabajo y evaluar la eficacia de las medidas de prevención y control
- Determinar el cumplimiento de la legislación nacional vigente aplicable en materia de SST, el cumplimiento de los estándares mínimos del Sistema de Garantía de

Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales que le apliquen y los demás requisitos voluntarios que en materia de SST haya suscrito la empresa

La supervisión reactiva debe permitir entre otros, la identificación, la notificación y la investigación de:

- Incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales
- Ausentismo laboral por causas asociadas con SST
- Otras pérdidas como daños a la propiedad, máquinas y equipos entre otros, relacionados con SST
- Deficiencias en seguridad y salud y otras fallas en la gestión de la SST en la empresa.
- La efectividad de los programas de rehabilitación y recuperación de la salud de los trabajadores.
- Investigación de Incidentes, Accidentes y Enfermedades relacionadas con el Trabajo
- La investigación de las causas de los incidentes, presuntos accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo, debe adelantarse acorde con el Decreto 1530 de 1996, la Resolución Número 1401 de 2007 y las disposiciones que los modifiquen, adicionen o sustituyan. La el resultado de esta investigación, debe permitir entre otras
- Identificar y documentar cualquier deficiencia en el SG-SST y servir como base para la implementación de las acciones preventivas, correctivas o de mejora necesarias
- Comunicar sus principales conclusiones a los representantes del COPASST o Vigía de SST según corresponda y atender sus observaciones y recomendaciones al respecto
- Informar de sus resultados a las personas directamente asociadas con sus causas o con sus controles, para que se tomen las medidas correctivas necesarias
- Alimentar el proceso de evaluación que haga la alta dirección de la gestión en SST y que se consideren también en las acciones de mejora continua.
- Los informes y las conclusiones de investigaciones desarrolladas por organismos externos como autoridades de inspección, vigilancia y control o por parte de Administradoras de Riesgos Laborales, deben ser considerados también como fuente de acciones correctivas, preventivas o de mejora en materia de SST, respetando los requisitos de confidencialidad que apliquen de acuerdo con la legislación vigente.
- Las investigaciones de que trata el presente artículo, deben ser desarrolladas por personal competente y con la participación de los trabajadores y los representantes del COPASST o Vigía de SST cuando así aplique.
- Auditoría
- Auditoría de Cumplimiento del SG-SST.
- El empleador debe implementar un procedimiento documentado de verificación o auditoría, que evalúe periódicamente el cumplimiento de todos los componentes del SGSST y también, que evalúe si las acciones fueron implementadas y, si fueron adecuadas y eficaces. Esta verificación debe ser planificada con la participación del COPASST o Vigía de SST y debe ser realizada por personal (interno o externo)

competente e independiente a la actividad, área o proceso objeto de verificación.

- Como mínimo, el empleador debe desarrollar un ciclo de auditoría anual, sobre todos los componentes de la gestión en SST en la empresa.
- El empleador debe desarrollar una política y un programa de auditoría, que comprenda entre otros, la definición de la competencia que debe tener la persona que sea auditor, el alcance de la auditoría, la periodicidad, la metodología y la presentación de informes.
- Los resultados del proceso de verificación, deben ser comunicados a los niveles pertinentes de la empresa, para tomar las medidas preventivas, correctivas o de mejora necesarias.

ALCANCE DE LA AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO DEL SG-SST

El proceso de auditoría debe comprender una evaluación de cada uno de los componentes del SG-SST y sus subcomponentes según corresponda.

La auditoría deberá abarcar entre otros, lo siguiente:

- El cumplimiento de la política de SST;
- La evaluación de la participación de los trabajadores;
- El desarrollo de la responsabilidad y la obligación de rendir cuentas;
- La competencia y la capacitación de los trabajadores en SST;
- La documentación en SST;
- La forma de comunicar la SST a los trabajadores y su efectividad
- La planificación, desarrollo y aplicación del SG-SST
- La gestión del cambio
- La prevención, preparación y respuesta ante emergencias
- La consideración de la SST en las nuevas adquisiciones;
- El alcance y aplicación de la SST, en los proveedores y contratistas;
- La supervisión y medición de los resultados;
- El proceso de investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales y su efecto sobre el mejoramiento de la SST en la empresa
- El desarrollo del proceso de auditoría
- La evaluación por parte de la alta dirección
- Las acciones preventivas, correctivas y de mejora.
- Las conclusiones del proceso de auditoría del SG-SST, debe determinar si la puesta en práctica del SG-SST y cada uno de sus componentes y subcomponentes, permiten entre otros lo siguiente
- Establecer si es eficaz para el logro de la política y los objetivos en SST de la empresa
- Determinar si promueve la participación de los trabajadores
- Comprobar que se tengan en cuenta el análisis de los indicadores y los resultados de auditorías anteriores
- Evidenciar que se cumpla con la legislación nacional vigente aplicable en materia de SST, el cumplimiento de los estándares mínimos de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales que le apliquen y los demás requisitos voluntarios que en materia de SST haya suscrito la empresa

- Establecer que se alcancen las metas y la mejora continua en SST.

Anexo 24. INFORME AUDITORIA

REVISIÓN POR LA ALTA DIRECCIÓN

- La Alta dirección debe evaluar el SG-SST cada seis meses de conformidad con las modificaciones en los procesos, la supervisión y medición de los resultados, las auditorías y demás informes que permitan recopilar información sobre su funcionamiento. Esta revisión entre otros, debe permitir:
- Evaluar el cumplimiento del plan de trabajo y su cronograma
- Evaluar las estrategias implementadas y determinar si han sido eficaces para alcanzar los resultados esperados
- Evaluar la capacidad del SG-SST, para satisfacer las necesidades globales de la empresa y demás partes interesadas en materia de SST
- Analizar la necesidad de realizar cambios en el SG-SST, incluida la política y sus objetivos
- Analizar la suficiencia de los recursos asignados, para el cumplimiento de los resultados esperados
- Aportar información sobre nuevas prioridades y objetivos estratégicos de la organización, que puedan ser insumos para la planificación y la mejora continúa
- Evaluar la eficacia de las medidas de seguimiento con base en exámenes anteriores de la alta dirección y realizar los ajustes necesarios.
- Las conclusiones de esta evaluación deben ser documentadas y sus principales resultados, deben ser comunicados al COPASST o Vigía de SST y a las personas responsables de cada uno de los elementos pertinentes, para la adopción oportuna de medidas preventivas, correctivas o de mejora.

Mejoramiento
Acciones Preventivas y Correctivas

- El empleador debe garantizar que se definan e implementen las acciones preventivas y correctivas necesarias, con base en los resultados de la supervisión y medición de la eficacia del SG-SST, de las auditorías y de la revisión por la alta dirección.
- Estas acciones entre otras, deben estar orientadas a:
- Identificar y analizar las causas fundamentales de las no conformidades
- La adopción, planificación, aplicación, comprobación de la eficacia y documentación de las medias preventivas y correctivas.
- Cuando por la evaluación del SG-SST o por otras formas de evaluación se evidencie que las medidas de prevención y protección relativas a los peligros y riesgos en SST son inadecuadas o pueden dejar de ser eficaces, estas deberían someterse a una evaluación y jerarquización prioritaria y sin demora.
- Todas las acciones preventivas y correctivas, deben estar documentadas, ser difundidas a los niveles pertinentes, tener responsables y fechas de cumplimiento.
- Mejora Continua
- El empleador debe garantizar las disposiciones y recursos necesarios para el perfeccionamiento del SG-SST, con el objetivo de mejorar la eficacia de todas sus actividades y el cumplimiento de sus propósitos. Entre otras, debe considerar las siguientes fuentes para identificar oportunidades de mejora:
- Los cambios en legislación que apliquen a la organización
- Evaluación del cumplimiento de los objetivos del SG-SST
- Los resultados de la identificación de peligros y evaluación de los riesgos
- Los resultados de la evaluación y auditoría del SG-SST, incluyendo la investigación de los incidentes, accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo y los resultados y recomendaciones de las auditorías
- Las recomendaciones presentadas por los trabajadores, COPASST o Vigía de SST
- Los resultados de los programas de promoción y prevención
- El resultado de la evaluación realizado por la alta dirección

El mejoramiento continuo en SST, debe considerarse como la esencia o el objeto del SG-SST. La búsqueda permanente de mejora involucra un ambiente de cambio en el cual, es fundamental la participación de todos los trabajadores ya que ellos, se deben constituir en una de las principales fuentes con sus aportes y propuestas que conduzcan a mantener un medioambiente de trabajo y unas condiciones de trabajo decentes, seguras y saludables que permitan también, aportar a la productividad y competitividad de la empresa.

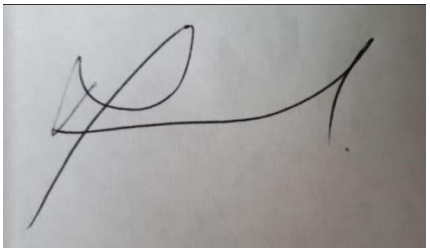
Anexo 25. ACCIONES CORRECTIVAS

Elaborado Por:



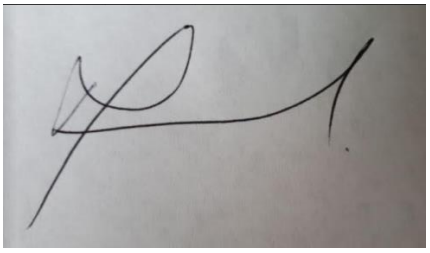
SANDRA VALDERRAMA ÁNGEL
INGENIERA INDUSTRIAL
Esp. Seguridad y Salud en el Trabajo
Licencia No. 022169/2014

Revisado Por:



MOSTHYE VICENTE MEDINA RODRIGUEZ
Representante legal

Aprobado Por:



MOSTHYE VICENTE MEDINA RODRIGUEZ
Representante legal