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

Julio de 2019

APROBACIONES Y ACTUALIZACIONES			
	Elaboró	**Revisó**	**Aprobó**
Nombre:	Marco Cita	Alexandra Reyeros	Tarcisio Tamayo
Cargo:	Asesor SST	Líder SST	Gerente
Fecha:	Junio 2019	Julio 2019	Julio 2019

Tabla de contenido

CONTEXTO 4

SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)..... 5

OBJETIVOS EN SST 6

OBJETIVO GENERAL 6

OBJETIVOS ESPECÍFICOS 6

ALCANCE 7

MARCO DE REFERENCIA 8

Marco Legal..... 8

Definición de Términos 10

POLÍTICA DEL SST EN LA EMPRESA 15

RESPONSABILIDADES FRENTE AL SISTEMA DE GESTION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 15

Recursos..... 15

DIRECCIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SST..... 16

ORGANIZACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 16

Responsabilidades del empleador..... 16

Responsabilidades de los trabajadores:..... 17

Responsabilidades del Comité Paritario del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST): 17

ORGANIGRAMA..... 18

INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA 18

DIAGNOSTICO DE LAS CONDICIONES DE SALUD 19

IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE LOS RIESGOS 21

PLANIFICACIÓN..... 21

EVALUACIÓN INICIAL O PERIÓDICA DE LA SST 21
Diagnóstico De Las Condiciones De Trabajo 22

REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL 23

PLANEACIÓN, ORGANIZACIÓN Y EJECUCIÓN 24

COMITÉ PARITARIO DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (COPASST) 25

CONSERVACIÓN DE LOS DOCUMENTOS 25

COMUNICACIÓN 27

INDICADORES 28

INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES, ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES LABORALES 29

PLAN DE MEDIDAS DE PREVENCIÓN, MEJORA Y CONTROL 30

GESTIÓN DEL CAMBIO 31

PREVENCIÓN, PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS 31

ADQUISICIONES 32

SUPERVISIÓN Y MEDICIÓN DE LOS RESULTADOS 32

AUDIRORIA 34
ALCANCE DE LA AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO DEL SG-SST 34

REVISIÓN POR LA ALTA DIRECCIÓN 35

MEJORAMIENTO 36

ACCIONES PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS 36

CONTEXTO

Nació en 1987 como respuesta a la necesidad del hombre del campo, en busca de una empresa dedicada a su servicio, en busca de una empresa dedicada a su servicio. La empresa ha crecido de la mano de su fundador el Zootecnista Tarsicio B. Tamayo Tamayo y el campesino colombiano; paso de ser un pequeño distribuidor a una gran empresa, siempre caracterizándose por una disponibilidad al servicio de los clientes.

Tiene entre sus objetivos de calidad el mejor servicio caracterizado por el trato humano y el mejor servicio comercial, brindando a todos sus clientes respuestas oportunas, claras y especificas a sus necesidades, orientándolos en sus compras y con un compromiso claro por el campesino y el campo nacional. Hoy la empresa es reconocida como el amigo de confianza con soluciones claras para clientes exitosos.

Tiene pasión por el campo por el cual desde sus inicios y hasta la fecha se ha caracterizado por la entregar productos de alta calidad a precios justos y adquirir nuevos conocimientos para socializarlos junto al equipo de trabajo y de esta manera brindar soluciones efectivas a los interrogantes y necesidades de los clientes, Centro Agropecuario Campeón se encuentra Ubicado en la Cuidad de Bogotá D.C, sin embargo, tiene cubrimiento a nivel nacional.

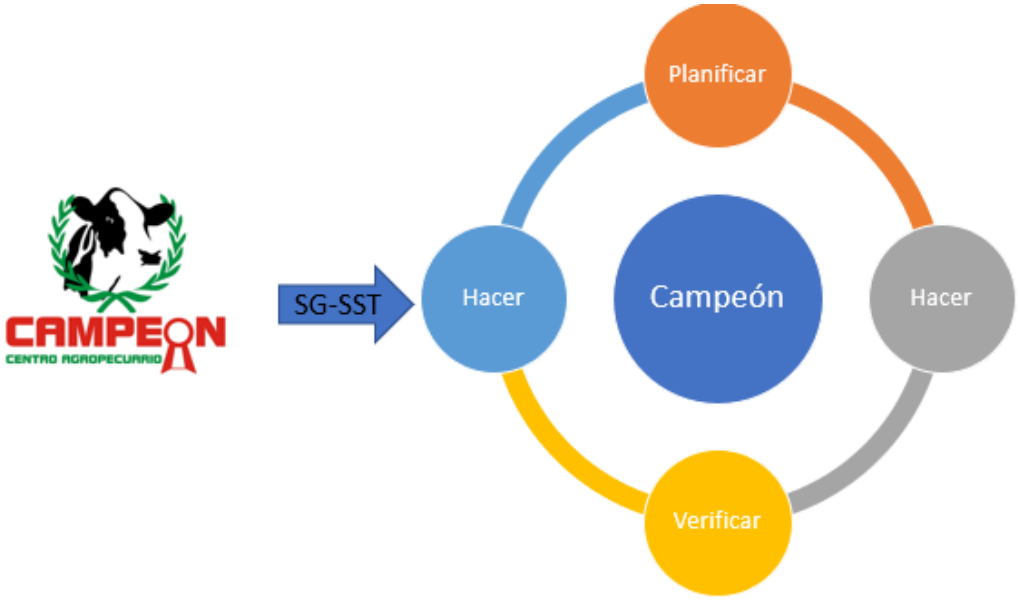
SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)

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, de Cameon se caracteriza por su capacidad de adaptarse al tamaño y características de la empresa y para centrarse en la identificación y control de los peligros y riesgo asociados con su actividad es compatible con los otros sistemas de gestión de la empresa y se integra en ellos.

OBJETIVOS EN SST

OBJETIVO GENERAL

Garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables en el desarrollo de las diferentes actividades productivas en ***CENTRO AGROPECUARIO CAMPEON – TARCISIO TAMAYO TAMAYO***, a través de la promoción de la salud y de la identificación, evaluación y control de los riesgos ocupacionales, 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 trabajadores.

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.

• 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 ***CENTRO AGROPECUARIO CAMPEON - TARCISIO B. TAMAYO T*** 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

La población actual de CENTRO AGROPECUARIO CAMPEON - TARCISIO B. TAMAYO T:



Fuente: Talento Humano

MARCO DE REFERENCIA

Marco Legal

CENTRO AGROPECUARIO CAMPEON - TARCISIO B. TAMAYO T, comprometida con el cumplimiento legal establece dentro de su SG-SST, las siguientes referencias normativas

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, ARPs, EPSs, 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 reglamentan 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 de 2012, Por la cual se modifica el sistema de gestión de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional
2012: Ley 1566 de 2012, Por la cual se dicta normas para garantizar la atención integral a personas que consuman sustancias psicoactivas.
2012: Resolucion1356 de 2012 modifica resolución 652 del 2012, en la cual se modifica la Resolución 652 del 2012.
2014: Decreto 1443, Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y salud en el trabajo
2014: Decreto 1447, por la cual se expide la tabla de enfermedades laborales
2014: Decreto 1507, por la cual se expide manual único de pérdida de capacidad laboral y ocupacional

2015: Decreto 1072 de 2015, Por medio del cual se dicta el decreto único reglamentario del sector del trabajo.
2015: Resolución 2851 por medio de la cual modifica el artículo 3 de la resolución 156 del 2005.
2019: Resolución 0312 se establece los estándares mínimos del Sistema de Gestión de SST y deroga la Resolución 1111 de 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 mas 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 DEL SST EN LA EMPRESA

CENTRO AGROPECUARIO CAMPEON - TARCISIO B. TAMAYO T, cuenta con una política de SST que tiene alcance sobre todos sus centros de trabajo y todos sus trabajadores, independiente de su forma de contratación y vinculación, incluidos los contratistas, subcontratistas y proveedores.

La política de SST, cumple con los requisitos establecidos por la Ley Colombiana en esta materia y sobre todo busca minimizar los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales y promueve el autocuidado de las partes interesadas; a continuación, se presenta la misma:

ANEXO 1. Política del SG SST

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

Recursos:

La alta dirección tiene como unos de sus objetivos la responsabilidad por la Seguridad y la SST, por lo tanto, asegura la disponibilidad de los recursos necesarios y suficientes para el correcto funcionamiento del SG-SST de la organización.

Para desarrollar las actividades de SST, la empresa destina los recursos de acuerdo a las siguientes categorías las cuales facilitan el desarrollo de los objetivos trazados en l Plan de trabajo anual y demás objetivos del sistema:

Humanos: El Sistema de Gestión en SST de CENTRO AGROPECUARIO CAMPEON - TARCISIO B. TAMAYO T tiene asignado personal para su planeación, ejecución, evaluación y seguimiento, garantizando el buen funcionamiento del mismo.

Financieros: Se destinan los recursos suficientes y necesarios para dar cumplimiento al PDT anual establecido por el area de SST de la organización, revisado y avalado por el COPASST y la Gerencia de la organización.

Técnicos: CENTRO AGROPECUARIO CAMPEON - TARCISIO B. TAMAYO T, cuenta con los recursos técnicos y tecnológicos requeridos para el buen desarrollo de SG- SST

Algunas actividades desarrolladas dentro del PDT son:

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: CENTRO AGROPECUARIO CAMPEON - TARCISIO B. TAMAYO T, cuenta con espacio físicos adecuados en materia de en SST, adicionalmente se tiene establecido un plan de mantenimiento locativo que contempla las adecuaciones requeridas.

Físicos y tecnológicos: Se tiene establecido como todas aquellas acciones necesarias para el buen desarrollo del SG-SST en cuanto a instalaciones locativas, muebles, equipos para monitoreo biológico y ambiental, ayudas audiovisuales, entre otras.

DIRECCIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SST

De acuerdo a lo establecido en los procedimientos internos de CENTRO AGROPECUARIO CAMPEON - TARCISIO B. TAMAYO T, se designo como responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), a un profesional que cumple los criterios establecidos en el Decreto 1072 de 2015, los que lo modifiquen o sustituyan, para lo cual se deja constancia en la Circular de Nombramiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Anexo 2. Responsable del SG SST

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

Responsabilidades del empleador

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

- Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo, a través de documento escrito, la cual es revisada una vez al año.
- Asignación y Comunicación de Responsabilidades: En CENTRO AGROPECUARIO CAMPEON - TARCISIO B. TAMAYO T, se asignan, documentan y comunican 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.

En CENTRO AGROPECUARIO CAMPEON - TARCISIO B. TAMAYO T se investigan, y reportan a los entes correspondientes los accidentes y las enfermedades laborales.

Se tiene establecida la revisión del SG-SST como mínimo una (1) vez al año

Responsabilidades de los trabajadores:

Dentro del SG-SST, los colaboradores de CENTRO AGROPECUARIO CAMPEON - TARCISIO B. TAMAYO T juegan un papel fundamental ya que son los llamados a velar porque se cuenten con condiciones y espacios de trabajo adecuados y óptimos para la realización de las diferentes actividades que se desarrollan dentro de la organización; de igual forma se brindan diferentes estrategias para que estos cuenten con las competencias adecuadas en SST; en CENTRO AGROPECUARIO CAMPEON - TARCISIO B. TAMAYO T se promueven espacios de participación con lo cual se garantiza que el SG-SST tenga todas las entradas necesarias para que el mismo sea cada vez más robusto.

Las principales responsabilidades en materia de SST que tienen los colaboradores en CENTRO AGROPECUARIO CAMPEON - TARCISIO B. TAMAYO T son:

- Procurar el cuidado integral de su salud
- Acatar 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.
- 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):

En Centro Agropecuario Campeón - Tarcisio B. Tamayo T se promueven espacios de participación de los colaboradores uno de ellos es el COPASST, el cual tiene como propósito principal el 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 3. Roles y Responsabilidades

ORGANIGRAMA

A continuación, se presenta el organigrama de CENTRO AGROPECUARIO CAMPEON - TARCISIO B. TAMAYO T, el cual sirve como instrumento para representar gráficamente la estructura administrativa de la empresa.

Anexo 4. ORGANIGRAMA

INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA

Información Básica de la Empresa	
Razón Social:	CENTRO AGROPECUARIO CAMPEÒN - Tarcisio B. Tamayo Tamayo
Nit:	19189213 - 3
Sucursales:	N/A
Dirección Principa	Calle 69 14 29
Ciudad:	Bogotá D.C
Teléfono:	3456161
Actividad Principal:	2512101 Empresas dedicadas al por mayor de materias primas, productos agrícolas, excepto café y flores hace referencia solamente al almacenamiento y/o venta al mayoreo de semillas forrajes.

DIAGNOSTICO DE LAS CONDICIONES DE SALUD

Diagnóstico de las Condiciones de salud (Se lleva a cabo en el programa de promoción y prevención en estilos de vida y hábitos saludables)

Frente al Diagnóstico de Salud, se establece el perfil general de la población, en cuanto a presencia de enfermedades en sus trabajadores, aquí se hace un análisis demográfico teniendo en cuenta el tipo de contratación laboral y otras características.

El diagnóstico de las condiciones de salud se hace con la información de variables demográficas, ocupacionales y hallazgos de morbilidad. Para esto se puede utilizar el autorreporte de condiciones de trabajo y salud, los resultados de las evaluaciones ocupacionales de ingreso y de seguimiento.

El diagnóstico de salud debe contener como mínimo lo siguiente:

- Información sociodemográfica de la población trabajadora (sexo, grupos etarios, composición familiar, estrato socioeconómico).
- Información de antecedentes de exposición laboral a diferentes factores de riesgos ocupacionales.
- Información de exposición laboral actual, según la manifestación de los trabajadores y los resultados objetivos analizados durante la evaluación médica. Tal información deberá estar diferenciada según áreas u oficios.
- Sintomatología reportada por los trabajadores.

- Resultados generales de las pruebas clínicas o paraclínicas complementarias a los exámenes físicos realizados.
- Diagnósticos encontrados en la población trabajadora.
- Análisis y conclusiones de la evaluación.
- Recomendaciones.

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

Variables demográficas de la población

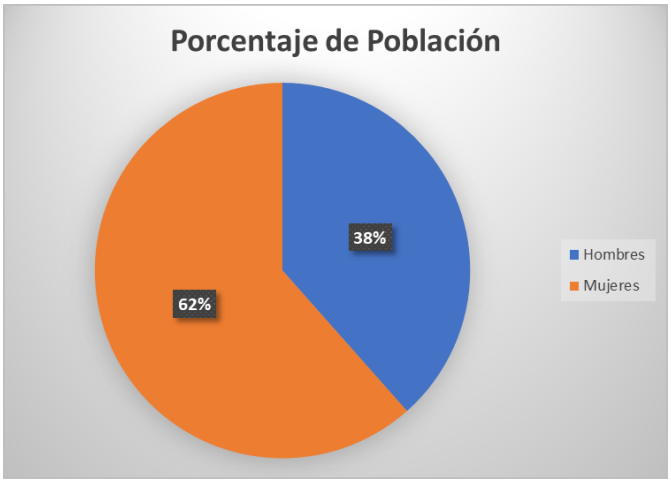
Para conocer las características de la población trabajadora se identifica su distribución de acuerdo con el género y la edad.

Esto se ilustra de la siguiente manera:

Distribución de frecuencia por género de trabajadores

GENERO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
FEMENINO	8	62
MASCULINO	5	38
TOTAL	13	100

Fuente: Talento Humano



Variables Ocupacionales de esta Población:

En este punto se identifican las características de ocupaciones y oficios de la empresa, teniendo en cuenta la actividad económica y el proceso desarrollado en la organización, se presenta un análisis de la distribución de la población de acuerdo a las actividades desarrolladas y los riesgos a los que se encuentra expuesto el personal

Anexo 5. BASE SOCIODEMOGRÁFICA

IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE LOS RIESGOS

PLANIFICACIÓN

- Identificación de Peligros y Evaluación de los Riesgos
- En CENTRO AGROPECUARIO CAMPEON - TARCISIO B. TAMAYO T, se utiliza como guía para la identificación de peligros y riesgos la Guía Técnica Nacional GTC-45 V2, el procedimiento completo utilizado se encuentra contenido en el Procedimiento de Identificación de Riesgos
- 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 6. PROCEDIMIENTO PARA LA IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS

Anexo 7. 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 autoreporte 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 8. EVALUACIÓN DEL SG SST

Diagnóstico De Las Condiciones De Trabajo

Se aplica el procedimiento de Identificación de Peligros, Valoración de riesgos y determinación de controles, que la empresa determine con la elaboración de la respectiva matriz.

Según lo analizado en la Matriz de identificación de peligros, y teniendo en cuenta las labores realizadas en la empresa, se hace aquí una descripción sobre el procedimiento seguido y sus resultados. Para esto es fundamental el apoyo de la asesoría técnica.

Se debe:

- Elaborar un listado de máquinas, equipos y herramientas
- Elaborar un listado de insumos y sustancias
- Elaborar o actualizar el listado de residuos o desechos industriales.

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 9. REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

PLANEACIÓN, ORGANIZACIÓN Y EJECUCIÓN

El grupo de SST es el responsable del desarrollo de las actividades de SST de la empresa y 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 tiene 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 realiza 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 desarrollados en el PDT anual 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:

- ✓ Cronograma general de SST
- ✓ Seguimiento de los Objetivos y Metas
- ✓ Inspecciones de SST
- ✓ Programas de Vigilancia Epidemiologicos
- ✓ Programa de Pausas Activas
- ✓ Cronograma de capacitaciones en SST
- ✓ Programa de Orden y Aseo
- ✓ Cronograma de la Brigada de Emergencias
- ✓ Seguimiento de Indicadores de SST
- ✓ Estadísticas de Siniestralidad

Anexo 10. 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 COPASO 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

El procedimiento a través del cual se elige el **COPASST**, 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.

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 actividad, para esto se cuenta con un convenio con una IPS la cual realiza la custodia de las Historias Clínicas según lo establece la Ley.

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, medio electronico, o una combinación de éstos y en custodia del responsable del desarrollo del SG-SST.

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

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 11. PROCEDIMIENTO PARA CONCERVACION DE DOCUMENTOS

COMUNICACIÓN

En **CENTRO AGROPECUARIO CAMPEON - TARCISIO B. TAMAYO T** la comunicación referente a SST se realiza mediante medios escritos tales como comunicados, circulares y la socialización verbal de los aspectos más importantes de los temas relacionados con SST en estos casos se dejan registros de dichas comunicaciones.

Los mecanismos establecidos buscan

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 reconoce 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 establecen lineamientos para el manejo de las comunicaciones que parten del análisis de las partes interesadas externas e internas. Estos lineamientos son:

- La recepción, el direccionamiento al área de calidad de las PQR 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 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 control documental la fecha de envío al encargado de dar respuesta.
- Registrar en el control documental la fecha de envío de la respuesta y archivar la respectiva respuesta.

1. La definición de los medios y mecanismo para dar a conocer el SG-SST a los trabajadores y contratistas, que incluyen:
    - La inducción y reinducción, además de formaciones específicas en el SG-SST
    - Carteleras
    - Boletines.
    - Cartas de la gerencia.
    - Campañas de SST.

2. La estructuración de los siguientes canales para recolectar inquietudes, ideas, y aportes de los trabajadores:
    - Copasst
    - Reportes de condiciones.
    - Ideas de mejora, informadas directamente al área de SST.

INDICADORES

Los indicadores que se están llevando actualmente en CENTRO AGROPECUARIO CAMPEON - TARCISIO B. TAMAYO T evalúan la estructura, el proceso y los resultados del SG-SST y se hace seguimiento mensual a los mismos, estos se alinearon con el plan de trabajo que se desarrolla en el área de SST y hacen parte del mismo.

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 12. INDICADORES DE GESTION

Ausentismo laboral: La empresa lleva un registro de las incapacidades por accidente de trabajo, y enfermedades laborales.

Incidentes: Índice de frecuencia por incidentes de trabajo.

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

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.

Anexo 13. 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 accidentes graves o mortales o 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 14. INVESTIGACION DE INCIDENTES Y ACCIDENTES

PLAN DE MEDIDAS DE PREVENCIÓN, MEJORA Y CONTROL

La organización dispone de un plan de intervención de las medidas de prevención, mejora y control, que se adoptan 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 Personal: Cuando ciertos peligros/riesgos no se puedan controlar en su totalidad con las medidas anteriores, el empleador deberá suministrar equipos de protección personal (EPP) que

cumplan con las disposiciones legales vigentes. Los EPP deben usarse de manera complementaria a las anteriores medidas de control y nunca de manera aislada para el riesgo de caída en altura son considerados sistemas de protección colectivo e individual.

GESTIÓN DEL CAMBIO

En **Centro Agropecuario Campeon - Tarcisio B. Tamayo T**, se evalúa 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 se realizar la identificación de peligros y la evaluación de riesgos que puedan derivarse de estos cambios, y se adoptan las medidas de prevención y control antes de su implementación cuando así proceda, en consulta con el COPASST. De la misma manera, se actualizara el el Sistema de SST cuando se requiera.

Anexo 15. PROCEDIMIENTO Y DOCUMENTO GEST. CAMBIO

PREVENCIÓN, PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS

En Centro Agropecuario Campeon - Tarcisio B. Tamayo T, se implementan y mantienen 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 esto se implementa el plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias que contempla, los siguientes aspectos:

- Identifica sistemáticamente de todas las amenazas, que puedan afectar a la empresa;
- Identifica los recursos disponibles en la empresa, para la prevención, preparación y respuesta ante emergencias;
- Evalúa la vulnerabilidad de la empresa frente a estas amenazas
- Priorizar las amenazas
- Implementa las acciones factibles, para reducir la vulnerabilidad de la empresa frente a estas amenazas
- Se establecen los mecanismos de información, capacitación y entrenamiento, periodo 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

- Se establece el mecanismo de conformación, capacitación, entrenamiento de 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.
- Establece la frecuencia de inspecciones periódicas, de 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

Anexo 16. PLAN DE EMERGENCIA

ADQUISICIONES

Centro Agropecuario Campeon - Tarcisio B. Tamayo T implementa y mantiene 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.

SUPERVISIÓN Y MEDICIÓN DE LOS RESULTADOS

Dentro del proceso d mejora continua de **Centro Agropecuario Campeon - Tarcisio B. Tamayo T** y específicamente del proceso de SST, la organización ha establecido que los mecanismos para la supervisión de la gestión en el tema se evalúan mediante el seguimiento de los indicadores del SG-SST a través del comité de SST, el cual esta conformado por un representante de la Dirección, Gestión Humana y el Líder del SG- SST, en este comité se realiza 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, permite:

- 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 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.

AUDITORIA

Auditoría de Cumplimiento del SG-SST.

CENTRO AGROPECUARIO CAMPEON - TARCISIO B. TAMAYO T, tiene establecido el desarrollo de una 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, esta puede ser realizada por personal (interno o externo) competente e independiente a la actividad, área o proceso objeto de verificación.

Como mínimo, se tiene establecido realizar una auditoria anual en el segundo semestre del año sobre todos los componentes de la gestión en SST en la empresa.

Los resultados del proceso de verificación, se comunican a los niveles pertinentes de la empresa, para tomar las medidas preventivas, correctivas o de mejora necesarias; así esta auditoria es una entrada para el informe anual de rendición de cuentas que realiza la gerencia.

ALCANCE DE LA AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO DEL SG-SST

El proceso de auditoría comprende una evaluación de cada uno de los componentes del SG-SST y sus subcomponentes asi:.

- 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.

REVISIÓN POR LA ALTA DIRECCIÓN

- La Alta dirección debe evaluar el SG-SST anualmente 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 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.