SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



ELABORÓ	APROBÓ
BLANCA ALEIDA ZULUAGA MONTES Especialista en SST Lic: 311 Cargo: Consultor Externo	Jeans Carlos Romero González. Cargo: Gerente

TABLA DE CONTENIDO

GLOSARIO 6

INTRODUCCIÓN 8

POLITICA INTEGRAL 11

OBJETIVOS… 11

OBJETIVOS GENERALES… 11

OBJETIVOS ESPECIFICOS. 11

MARCO LEGAL Y NORMATIVIDAD 14

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL… 16

RESEÑA HISTORICA 16

GENERALIDADES DE LA EMPRESA 16

PROCESOS E INSUMOS 17

ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA 19

ORGANIZACIÓN SALUD OCUPACIONAL 20

Reglamento Interno de Trabajo y Reglamento de Higiene y Seguridad

Industrial…..... 33

DIAGNÓSTICO INTEGRAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD… 33

Introducción.....33

Objetivo General 34

Objetivo Específicos…..... 34

MEDICINA PREVENTIVA..... 35

Introducción..... 35

Objetivos.....35

Metodología 36

MEDICINA DEL TRABAJO.....37

Introducción 37

Objetivos.....37

Metodología… 37

SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA (S.V.E) 41

Introducción 41

Objetivos.....41

Metodología… 42

SUBPROGRAMA DE HIGIENE INDUSTRIAL 46

Introducción 46

Objetivos 46

Metodología.....47

SUBPROGRAMA DE SEGURIDAD INDUSTRIAL.....49

Introducción 49

Objetivos 49

Metodología.....50

PROGRAMA EN SEGURIDAD INDUSTRIAL 52

SENEAMIENTO BASICO 55

INTRODUCCION… 56

OBJETIVOS 56

ASPECTOS A CONTROLAR 56

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 57

EVALUCION Y EGUIMIENTO 58

INDICADORES DE GESTION 59

Medición de la eficacia en SYSO. 60

Indicadores de Cumplimiento. 60

Indicadores.cobertura… 61

Indicadores de Impacto. 61

Indicadores de Frecuencia de Accidente de trabajo 61

Indicadores de Lesiones Incapacitantes de accidentes de Trabajo ILI 62

Proporción de Prevalencia General de Enfermedades de Origen Profesional. 63

Proporción de Prevalencia Especifica de Enfermedad Profesional… 63

Proporcionar Incidencia General de Enfermedades de Origen Profesional 63

Tasa de Incidencia Global de Enfermedad Común… 64

Tasa de Prevalencia Global de Enfermedad Común…. 64

Índice de Frecuencia de Ausentismo 64

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS 65

1. GLOSARIO

A continuación se define algunos términos que van a estar presentes en el desarrollo del SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:

a. **Salud:** Es el completo estado de bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de enfermedad o invalidez (OMS).

b. **Trabajo:** Es una actividad vital del hombre, capacidad no enajenable del ser humano, características por ser una actividad social y racional, orientada a un fin y un medio de plena realización. (OIT).

c. **Seguridad y Salud en el Trabajo:** aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los colaboradores

d. **Sistema de Gestión y Salud en el Trabajo SG-SST (antes SGSST):** Este sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basadas en la mejora continua y que incluya la política, la organización, la planificación, 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 salud en el trabajo. (Ley 1562/ de 2012).

e. **Accidente de trabajo:** Es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión de trabajo y que produzca en el trabajo una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalides o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad aún fueras de lugar y horas de trabajo. Igualmente se considera accidente de trabajo el ocurrido durante, el traslado de los colaboradores o contratista desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el trasporte lo suministre el empleador. 8Ley 1562/ de 20129).

También se considera como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función. De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actué por cuenta o representación del empleador o de la

empresa usuaria cuando se trate de colaboradores de empresas de servicios temporales cuando se encuentran en misión.

f. Enfermedad Laboral: Es enfermedad laboral, la contraída como resultados de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El gobierno nacional, determinara, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales será reconocida como enfermedad laboral, conforme en lo establecido en lo establecido en norma legales videntes. (Ley 1562/ de 2012).

2. INTRODUCCIÓN

El trabajo es la base y fundamento de la vida e individual. Es la actividad por medio de la cual el hombre se relaciona con la naturaleza para satisfacer sus necesidades y desarrollarse a sí mismo.

Dentro del ámbito laboral, el trabajador interactúa con diferentes condiciones de trabajo que puede afectarlo positiva o negatividad. Por eso se dice que el trabajo puede convertirse en un instrumento tanto de salud como de enfermedad para el individuo, la sociedad y la organización.

Se establece entonces, una relación directa entre la salud y el trabajo, entendida como el vínculo del individuo con la labor que desempeña y la influencia que sobre la salud acarrea dicha labor. Este conjunto de variable que define la realización de las tareas y el entorno en que esta se realiza, se denomina como condición de trabajo, constituidas por factores del medio ambiente, de la tarea y de la organización.

El SGSST busca con la intervención de varias disciplinas y con la participación activa de todos los niveles de la Organización, mejorar las condiciones de trabajo y de la salud de la población trabajadora mediante acciones coordinadas de promoción de la salud y prevención y control de riesgo, de manera que promueve el bienestar del grupo y la productividad de la Organización.

El sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo en Kabod Executive Group SAS, entendido como la planeación, organización, ejecución y e valuación de las intervenciones sobre las Condiciones de Salud (medicina preventiva y del trabajo) y las Condiciones de Trabajo (Higiene y Seguridad Industrial), incluyen la descripción práctica de los principales elementos que conforman los Sistemas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El enfoque básico es la mejora continua de las condiciones y los comportamientos de Sistemas de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo, tras el logro de una cultura sostenible de bienestar en las empresas.

Mediante el Sistema de gestión de la Seguridad y salud en el trabajo, Kabod Executive Group SAS, implementa acciones con el fin de mantener condiciones laborales que garanticen el bienestar, la salud de los trabajadores y la productividad de la organización.

Este Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo tiene una vigencia de un (1) año, al final del cual se evaluará y se actualizará, de acuerdo con los resultados de desempeño de los subsistemas y a través de los indicadores de seguimiento.

POLÍTICA DE SISTEMA DE GESTIÓN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Kabod Executive Group SAS, considera como uno de sus propósitos el desarrollo permanente de las actividades de Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), con la preservación del estado de salud de los empleados y la protección de los recursos materiales, en pro de obtener los mejores beneficios de productividad, eficiencia y eficacia de sus operaciones. Para el desarrollo de este propósito debemos alcanzar y mantener un ambiente de trabajo sano y seguro, protegiendo a nuestros trabajadores, visitantes y usuarios de nuestros servicios.

La gerencia de Kabod Executive Group SAS, es responsable por dirigir sus esfuerzos a proveer a las personas, el medio de trabajo, los equipos, materiales e instalaciones y las mejores calidades de bienestar, seguridad y protección Integral.

Respetamos y acatamos todas las directrices sobre Seguridad y Salud en el Trabajo que el estado ha dictado y cuya finalidad básica es la protección integral, física y metal de todos los trabajadores, controlando los posibles riesgos y lesiones que pueden causarse, diseñando programas de mantenimiento y capacitación basados en los procedimientos generalmente aceptados y propuestos en los subsistemas de medicina preventiva y del trabajo, Higiene y Seguridad Industrial.

Todos los trabajadores deben aceptar su responsabilidad para cumplir con los requisitos establecidos en el Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo

de Kabod Executive Group SAS, lograr los objetivos trazados y crear una conciencia y cultura de autoprotección y protección de compañeros.

Actuaremos con la convicción de preservar los recursos naturales y propender por la conservación del medio ambiente.

Como ente fundamental para el desarrollo de las actividades del SG-SST, se elegirá el Copasst y el comité de Convivencia Laboral, quienes velaran por el estricto cumplimiento de las normas dispuestas dentro de los subsistemas que éste contempla.

Kabod Executive Group SAS, espera un compromiso en Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo, que sea alcanzado a través del soporte y participación de todos los empleados. Con el apoyo de recursos que de nosotros depende para dar alcance a los objetivos y en cumplimiento de nuestra misión.

Jeans Carlos Romero Gonzalez.

Gerente

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Preservar, promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores de Kabod Executive Group SAS, al planear, ejecutar y evaluar actividades en medicina preventiva, del trabajo, higiene, saneamiento básico y seguridad industrial orientados en la mejora continua, reglamentaciones y normas legales vigentes aplicables.

3.2 OBJETIVO ESPECÍFICO

- Evaluar en forma cualitativa y cuantitativa los factores de riesgo presentes en la empresa, para determinar su peligrosidad.

- Prevenir y disminuir los accidentes de trabajo, enfermedades comunes y profesionales prevalentes.

- Analizar e implementar los sistemas de control viables de acuerdo a los riesgos existentes en concordancia con los diagnósticos de condiciones de trabajo y de salud de la empresa.

- Promover, mantener y mejorar las condiciones de salud y trabajo de la empresa con el fin de preservar un estado de bienestar físico, mental y social de los colaboradores a nivel individual y colectivo.

- Fomentar el desarrollo de actividades de prevención de enfermedades laborales y accidentes de trabajo a todo nivel en la empresa, así como de programas de promoción de estilos de vida y trabajo saludables en los funcionarios de la empresa.

- Promover y divulgar las normas internas de Seguridad, salud en el trabajo y el Reglamento de Higiene y seguridad industrial.

- Apoyar y fomentar los grupos de apoyo COPASST convivencia laboral y Brigadas de Emergencias en todos los aspectos de seguridad y salud en el trabajo.

- Dar cumplimiento a las disposiciones legales vigentes en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo expedidas por el Gobierno Nacional.

- Ubicar y mantener al trabajador, según sus aptitudes fisiológicas y psicológicas en ocupaciones que puedan desempeñar con un grado adecuado de eficiencia sin poner en peligro su salud o la de sus compañeros.

4. MARCO LEGAL Y NORMATIVO

El libro III de la ley 100 de 1993 consagra el Sistema General de Riesgos Laborales, pero no lo define, no sienta las bases para su organización y funcionamiento, por tal razón el gobierno en desarrollo de las facultades del congreso otorga al presidente de la república en el numeral 1 Art. 139 de la ley 100, en el cual expide el Decreto 1295 de 1994 el cual organiza, administra e implementa el funcionamiento de este sistema y deroga parcialmente del decreto 614 de 1984.

El decreto 1295 de 1994 es la columna vertebral del Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL), y se define como 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 accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

Ley 1443 2014 Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). La Gestión en Salud Ocupacional se define como el conjunto de actividades multidisciplinarias orientadas a la promoción, educación, prevención, control, recuperación y rehabilitación de los trabajadores procurando el más alto grado de bienestar físico, mental y social en las diferentes actividades laborales, en donde se unen aspectos médicos, técnicos, sociales y jurídicos para proteger la salud de los trabajadores y

promover el establecimiento y mantenimiento de un medio de trabajo seguro y sano acorde con sus aptitudes físicas y mentales.

Por lo tanto, nace el desarrollo de subprogramas contemplados en el siguiente **Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.** (Ley 1562 de 20012) los cuales se apoyan de una gran red jurídica en el SGRL, de normas técnicas, procedimientos internos y, cuyo objetivo principal es garantizar la integridad física y mental de los trabajadores garantizando medios de trabajo seguros y sanos.

5. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

5.1 GENERALIDADES DE LA EMPRESA

RAZON SOCIAL	KABOD EXECUTIVE GROUP SAS		
NIT	901396689-1		
ACTIVIDAD ECONOMICA	**Actividad de otras sociedades**		
REPRESENTANTE LEGAL	**Jeans Carlos Romero González.**		
UBICACIÓN			
Dirección Sede principal	CR 24 C CL 6 D 30		
Centros de trabajo		**Alcance**	**Perímetro Urbano**
Teléfono	3006030506	**Fax**	**Centro**
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO			
Encargado de Seguridad y Salud en el Trabajo			
Clase de Riesgo	**V**	**ARL**	**SURA**

JORNADA LABORAL: esta jornada es rotativa semanalmente

Mañana	Tarde
8:00 am a 12:00m	**2:00 pm a 5:00 pm**

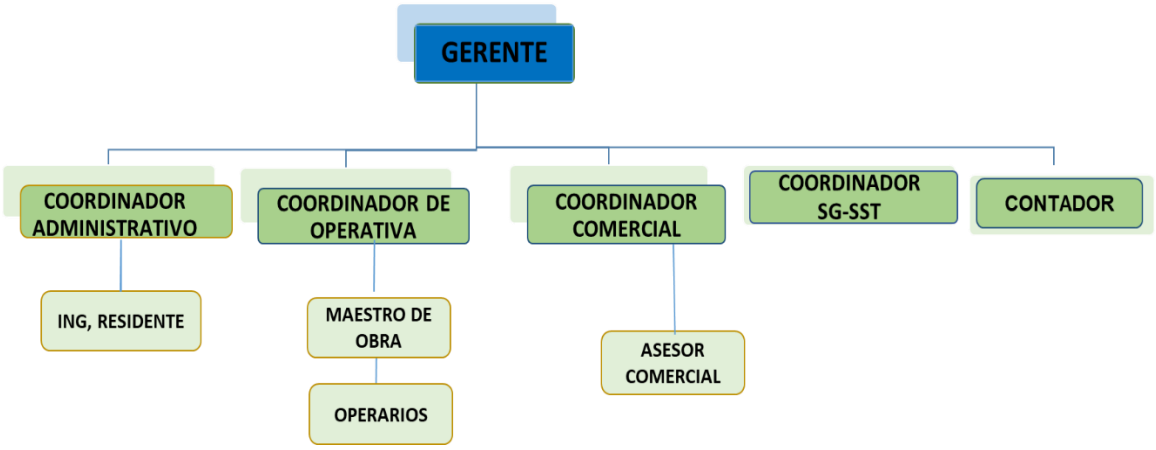
5.3 PROCESOS E INSUMOS

Dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Kabod Executive Group SAS, ha implementado procedimientos documentales para ejecutar sus diferentes servicios y desarrollar los diferentes aspectos ocupacionales.

Adicionalmente se describen las materias y equipos utilizados en cada proceso productivo que se realiza en la empresa.

PROCESO	TAREAS	MATERIAS PRIMAS/ INSUMOS	EQUIPOS HERRAMIENTAS
ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS	Dirección apoyo logísticos, Atención a proveedores, Contabilidad, Compras, Ventas, Inventarios, Generalidades.	Papelería, cartelera, AZ, bolígrafos, cartuchos para impresoras, tóner de impresoras, software, CD, ganchos, clips, etc,.. Otros elementos de oficina…	Servidor, Computador, aparatos telefónicos, archivadores, mobiliario de oficina, etc.
OPERACIONES	Cimentación, la erección de estructuras de edificios, el hormigonado, la colocación de ladrillo y piedra, la instalación de andamios, la construcción de cubiertas, etc..	Herramientas menores (martillos, alicates, palustres, barras, punteros, palas, escaleras, seguetas, serruchos,) Equipo (taladros, mezcladoras, cortadoras, pulidoras, lijadoras, sierras, andamios) Insumos (cemento, pinturas, solventes, puntillas, tornillos, hierro, arenas, gravillas)	Carros de transporte, carretillas, Cortadora de ladrillo, Vibro Compactadores a gasolina, Canguros Mezcladora Cortadoras de Asfalto Retro excavadora, Computadores, impresora, aparatos telefónicos entre otros.

5.4 ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA



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

Recursos Humanos, Kabod Executive Group SAS, para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo y para garantizar su idoneidad de acuerdo a la Ley asignada el siguiente recurso humano.

- Coordinador de Gestión Humana SG-SST.
- Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Brigada de Emergencias
- Asesores externos

Para garantizar el suministro de recursos humanos en Kabod Executive Group SAS, establece las siguientes normas de operación:

GRUPO DE APOYO	ACTIVIDADES	INTEGRANTES
Brigada de Emergencias	Contemplado en el plan de emergencias	5% del personal de la empresa
Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo	Propias de acuerdo a las contempladas en la Resolución 2013/86	Número igual de representantes del empleador y de las trabajadores
Comité de Convivencia Laboral	Propias de acuerdo a las contempladas en las resolución 652/12	Número igual de representantes del empleado y de los trabajadores.

Recursos Financieros

Para desarrollar las actividades programadas en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo, Kabod Executive Group SAS, asignará como partida presupuestal.

a. Los porcentajes adecuados entre la empresa y la ARL para las actividades básicas programadas en promoción y prevención conforme a los parámetros establecidos por la Ley.

b. Recursos adicionales suministrados por la empresa conforme a las actividades planeadas para desarrollar en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo.

c. Anualmente se contará con un presupuesto que describe las actividades a desarrollar.

Recursos Técnicos

Kabod Executive Group SAS, posee normas, procedimientos y equipos especiales para evaluar las condiciones de trabajo y de la Salud de los trabajadores (propios o contratados siempre y cuando se ajusten a las normas técnicas vigentes):

- Reglamento y Normas de procedimientos: higiene y Seguridad Industrial. Interno de Trabajo y los contemplados en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo.
- Clausura del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo anexa al contrato de trabajo.
- Programas, procedimientos, instructivos, tablas y anexos contemplados por el SGSST.

Recursos Locativos

Con la finalidad de dar cumplimiento a las diferentes actividades que se han programado se cuenta con los siguientes recursos físicos para la realización de las actividades:

- Salón de reuniones y capacitación

- TV-VHS, equipos de cómputo y Video Beam

Niveles de responsabilidad Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Kabod Executive Group SAS, ha definido un responsable para la coordinación, asesoría y apoyo de las actividades del programa. Así mismo ha establecido claramente las responsabilidades en materia de prevención de riesgos, en todos los niveles de la Organización.

a. Responsabilidad Gerencial

- Conocer y liderar el desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo de Kabod Executive Group SAS.

- Responsabilizarse del diseño, implementación y mejora de las actividades planeadas en el Sistema del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo

- Incluir en el comité mensual los temas referentes al desarrollo de las actividades del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo.

- Evaluar periódicamente el cumplimiento del Sistema de la Seguridady Salud en l trabajo.

- Procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y del medio ambiente.

- Elegir a los representantes del Comité Paritario de Seguridad y Saluden el Trabajo y velar por su adecuado funcionamiento.
- Participar en la investigación de accidentes o pérdidas a la propiedadcuando esta son mayores.
- Darle prioridad al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo y protección ambiental en la toma de decisiones.

b. Responsabilidad de Mandos Medios: Jefes de Área, dueños del proceso, supervisores y coordinadores.

- Informar al Coordinador o Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo, sobre los problemas que se presenten en la Organización en materia de Medicina Preventiva y del trabajo e Higiene y seguridad Industrial.
- Planear y coordinar las actividades establecidas a través del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Organización.
- Motivar la participación de todos los miembros de área correspondiente, en las actividades de capacitación que se programen.

- Participar activamente en las reuniones donde se traten temas del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo

- Implementar los sistemas necesarios para verificar el cumplimiento de las actividades del Sistema de Gestión de la Seguridad y Saluden el trabajo.

- Verificar el cumplimiento de la Política Integral relacionada con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo por parte de todos los miembros de la Organización.

- Cumplir las normas y procedimientos de Sistema de Gestión del Seguridad y Salud en el trabajo establecidos por la Organización

- Presentar informes mensuales al Coordinador o Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo sobre las actividades desarrolladas

- Capacitar al personal sobre los riesgos de su puesto de trabajo, los controles operacionales, la investigación de incidentes, no conformidades, acciones correctivas y acciones preventivas.

- Realizar inspecciones de seguridad para monitorear el desempeño del SG-SST.

c. Responsabilidad Trabajadores: propios, contratistas y aliados.

- Identificar de forma permanente las condiciones de peligro y riesgo en sus puestos de trabajo.
- Informar a los dueños de proceso cualquier situación anómala que pueda derivar en un incidente, accidente laboral o enfermedad profesional.
- Cumplir con las normas del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo, establecidas por la ley y por la Organización.
- Participar activamente en las actividades del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo establecidas por la Organización.
- Participar activamente en los grupos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo que se conformen en la Organización como son: Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo, Comité de Convivencia Laboral y Brigadas de Emergencias.
- Mejorar continuamente las condiciones y los comportamientos asociados con sus actividades del día a día.

Dirección del Sistema de Gestión de la Seguridad y salud en el Trabajo

- Asumir la dirección del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo. Asesorando al dueño de la Organización o a la gerencia en la formulación de lineamientos y procedimientos para el desarrollo de las actividades.
- Estructurar programas, medidas de prevención intervención y control, direccionamiento a la implementación del subsistema de Medicina Preventiva y del Trabajo, higiene y Seguridad Industrial.
- Coordinar con los jefes de las áreas de los procesos, la elaboración de la matriz de peligro y Riesgo y hacer la priorización para focalizar la intervención.
- Validar o construir con los jefes de las áreas los planes de acción y hacer seguimiento a su cumplimiento.
- Promover la comprensión de la política en todos los niveles de la Organización apoyándolos para que cumplan con su responsabilidad en el SGSST.
- Gestionar los recursos necesarios para la implementación del Plan del SGSST y hacer seguimiento a los indicadores.

- Coordinar las necesidades de capacitación en materia de prevención según los riesgos prioritarios y los niveles de la Organización.

- Mantener un programa educativo y promocional de SST dirigido a todos los trabajadores.

- Establecer mecanismos de evaluación para verificar el cumplimiento de las actividades en SGSST.

- Implementar las leyes, directivas y normas en general, expedidas porlas entidades oficiales relacionadas con el SGSST, aplicables a la Organización.
- Establecer campaña de motivación y divulgación de normas y conocimientos técnicos tendientes a mantener un interés activo porla SYST en todo el personal.

- Participar activamente en las reuniones en donde se traten temas de SGSST.
- Integrar las actividades del SGSST en todos los niveles de la Organización, suministrando ideas e información para el progreso delSistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Apoyar la gestión del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Verificar que el COPASST esté funcionando y reuniéndose periódicamente

para lo cual se establecerá un control de cada reunión.

- Coordinar las actividades correspondientes con las entidades relacionadas con la Organización: EPS, ARL, IPS.

- Evaluar la implementación de los programas en beneficio del cumplimiento de las actividades de SGSST.

- Mantener constante comunicación con entidades asesoras en el tema y tomar parte activa en las actividades programadas por dicha organización.

- Apoyar la investigación de los accidentes e incidentes de trabajo y calcular las estadísticas de accidentalidad para la toma de decisiones.

Responsabilidad de COPASST.

El comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo se organizará y funcionará de acuerdo con él, su Resolución 2013 de 1986 y las leyes que a futuro se establezcan.

- Proponer a la administración de la Organización o establecimiento de trabajo la adopción de medidas y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan un ambiente saludable en los círculos de trabajo.

- Proponer y participar en actividades de capacitación en el SGSST dirigidas a trabajadores, supervisores y directivos de la Organización o

establecimiento de trabajo.

- Colaborar con los funcionarios de entidades gubernamentales de Salud Ocupacional en las actividades que estos adelantan en la Organización y recibir por derechos propio los informes correspondientes.

- Vigilar el desarrollo de las actividades que en materia de medicina, higiene y seguridad industrial debe realizar la Organización de acuerdo con el Reglamento de Higiene y seguridad Industrial y las normas vigentes y promover su divulgación y observancia.

- Colaborar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y proponer al empleador las medidas correctivas correspondientes para evitar su ocurrencia. Evaluar los programas que se hayan realizado.

- Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, máquinas, equipos, aparatos y las operaciones realizadas por el personal de trabajadores en cada área o sección de la Organización e informar al empleador sobre la existencia de factores de riesgo y sugerir las medidas correctivas y de control

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

- Servir como organismo de coordinación entre el empleador y los trabajadores, en la solución de los problemas relativos a la Salud ocupacional.

- Tramitar los reclamos de los trabajadores, relacionados con la SYST

- Solicitar periódicamente a la Organización informes sobre accidentalidad y enfermedades profesionales con el objeto de dar cumplimiento a lo estipulado en la presente resolución.

- Elegir al secretario del comité.

- Mantener un archivo de las actas de cada reunión y demás actividades que se desarrollen, el cual estará en cualquier momento a disposición del empleador, los trabajadores y las autoridades competentes.

- Las demás funciones que le señalen las norman sobre el SGSST

Procedimientos Administrativos.

Son los estándares documentados que apoyan el desarrollo, seguimiento y manejo del SGSST.

- Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, el cual está exhibido en lugares visibles de la empresa.
- Clausura del contrato de trabajo.

- Programas: de Inspecciones, de EPP y de vigilancia en Ergonomía.

- Procedimiento: Identificación de peligro y riesgo, investigación de accidente e incidentes de trabajo y de trabajos especiales y permisos de trabajo.

- Instructivos: Visitantes y Contratista, Registro de accidente y ausentismo, constitución y organización del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, Conformación Comité de Convivencia, Control de plagas y roedores, Dotación y Control de Botiquines, Carpeta de Conceptos de S.O, "Que hacer en caso de incendio y de sismo", Utilización y mantenimiento de elementos de protección personal (EPP), Almacenamiento y manejo de sustancias Químicas y equipos de emergencia.

- Formatos de Inspecciones de puestos de trabajo, extintores, EPP y equipos de emergencia.

- Anexos y tablas: Profesiogramas, Tablas de Exámenes, Documentos relacionados para conformación de Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, Comité de Convivencia, Fichas de EPP y Matriz de EPP.

5.6 REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO Y REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

6.6 REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

RAZÓN SOCIAL : Kabod Executive Group SAS.

N.I.T. : 901396689-1
A.R.L : SURA

DIRECCIÓN	TELÉFONO	CIUDAD
PRINCIPAL: CR 24 C CL 6 D 30	3006030506	SINCELEJO

ACTIVIDAD ECONÓMICA: ACTIVIDADES DE OTRS SOCIEDADES.

CLASE Y GRADO de Riesgo asignado por la A.R.L: 5

CÓDIGO DE ACTIVIDAD ECONÓMICA: 4290- 4220- 4210

Nota: La Clase o tipo de Riesgo y el Código de la Actividad Económica son de acuerdo con el Decreto 1607 de 2002.

Prescribe el siguiente reglamento, contenido en los siguientes términos:

ARTICULO 1: La empresa se compromete a dar cumplimiento a las disposiciones legales vigente, tendientes a garantizar los mecanismos que aseguren una adecuada y oportuna prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, de conformidad con los Artículos 34, 57, 58, 108, 205, 206, 217, 220, 221, 282, 283, 348, 349, 350 y 351 del Código
Sustantivo del Trabajo, la Ley 9ª. De 1979, resolución 2400 de 1979, Decreto 614 de 1984, Resolución 2013 de 1986, Resolución 1016 de 1989, Resolución 6398 de 1991, Decreto 1295 de 1994, Decreto 1772 de 1994 y demás normas que con tal fin se establezcan.

ARTICULO 2: La empresa se obliga a promover y garantizar la constitución y funcionamiento del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, de conformidad con lo establecido por el Decreto 614 de 1984, Resolución 2013 de 1986, Resolución 1016 de 1989, Decreto 1295 de 1994 y Decreto 1771 de 1994.

ARTICULO 3: La empresa se compromete a designar los recursos necesarios para desarrollar actividades permanentes, de conformidad con el Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo, elaborado de acuerdo al el Decreto 1443 de 2014 ahora Decreto único del sector Trabajo 1072de 2015, estableció en su Libro 2, Parte 2, Título 4, Capitulo 6, las disposiciones
Para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). 614 de 1984 y Resolución 1016 de 1989, el cual contempla como mínimo, los siguientes aspectos:

a) Subsistema de Medicina Preventiva y del Trabajo, orientado a promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, en todos los oficios; prevenir cualquier daño a la salud, ocasionado por las condiciones de trabajo; protegerlos en su empleo de los riesgos generadores por la presencia de agentes y procedimientos nocivos; Colocar y mantener al trabajador en una actividad acorde con sus aptitudes fisiológicas y psicosociales.

b) Subsistema de Higiene y Seguridad Industrial, dirigido a establecer las mejores condiciones de Saneamiento Básico Industrial y crear los procedimientos que conllevan a eliminar o controlar los factores de riesgo que se originen en los lugares de trabajo y que puedan ser causa de enfermedades, disconfort o accidente.

ARTICULO 4: Los riesgos existentes en la empresa están constituidos principalmente por:

- FÍSICOS: Temperaturas extremas: calor, propio del diseño de la edificación y las características ambientales de la región, iluminación, radiaciones ionizantes y no ionizantes, entre otros.
- QUÍMICOS: se generan por la exposición a gases, vapores, polvos inorgánicos y orgánicos, solventes, (sustancias,) humos, entre otros.
- BIOLÓGICOS: Manipulación de detergentes, ácidos, herbicidas, insecticidas.
- BIOMECÁNICOS: Asociados a la mecánica postural y movimientos repetitivos.
- PSICOSOCIALES: se generan por las condiciones organizacionales como: exceso de responsabilidad, trabajo bajo presión, monotonía, rutina, problemas familiares, acoso laboral, entre otros.
- CARGA FÍSICA: se generan por los movimientos repetitivos y forzados, posturas mantenidas, manipulación de cargas, diseño y selección inadecuados de puestos de trabajo.
- LOCATIVOS: se generan por las condiciones inadecuadas de la infraestructura arquitectónica como pisos, techos, pasillos, escaleras, muros, espacios confinados, almacenamiento y mobiliarios para el desarrollo de la actividad.
- SANEAMIENTO: se generan por la exposición a residuos sólidos y líquidos en la manipulación, almacenamiento, transporte y disposición final.
- PÚBLICOS: se presentan por violencia social como atracos, atentados terroristas, secuestros, asonadas, entre otros.
- NATURALES: generados por fenómenos de la naturaleza como tormentas eléctricas, huracanes, terremotos, maremotos, deslizamientos e inundaciones.
- ELÉCTRICOS: se generan por contacto a altas y bajas tensiones de energía.
- TRÁNSITO: eventos generados por colisiones, volcamientos, atropellamientos de medios de transporte.

PARAGRAFO: A efecto de que los riesgos contemplados en el presente Artículo, no se traduzcan en accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa ejerce su control en la fuente, en el medio transmisor o en el trabajador, de conformidad con lo estipulado en el Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, el cual se dé a conocer a todos los trabajadores al servicio de ella.

ARTICULO 5: La empresa y sus trabajadores darán estricto cumplimiento a las disposiciones legales, así como las normas técnicas e internas que se adopten para lograr la implementación de las actividades de Medicina Preventiva y del Trabajo, Higiene y Seguridad Industrial, que sean concordantes con el presente Reglamento y con el Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.

ARTICULO 6: La empresa ha implantado un proceso de inducción del trabajador a las actividades que debe desempeñar, capacitándose respecto a las medidas de prevención y seguridad que exija el medio ambiente laboral y el trabajo específico que vaya a realizar.

ARTICULO 7: Este reglamento permanecerá exhibido en, por lo menos dos lugares visibles de los locales de trabajo, cuyos contenidos se dan a conocer a todos los trabajadores en el momento de su ingreso.

ARTICULO 8: ARTICULO 8º. El presente reglamento tendrá vigencia a partir de la aprobación impartida por el Ministerio de Protección Social (Derogado por la ley 962 de 2005 Art.55) y durante el tiempo que la empresa conserve sin cambios sustanciales, las condiciones existentes en el momento de su aprobación, tales como actividad económica, métodos de producción, instalaciones locativas o cuando se dicten disposiciones gubernamentales que modifiquen las normas del Reglamento o que limiten su vigencia.

_____

Jeans Carlos Romero González.

Representante Legal

6. DIAGNÓSTICO INTEGRAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO SALUD.

6.1 Introducción

Para Kabod Executive Group SAS, Realiza el diagnóstico integral de las condiciones de trabajo y salud por medio de dos etapas: la evaluación del riesgo y su control, para ello, se identifica y evaluar los riesgos a los que están expuestos sus colaboradores decide actualizar el Diagnóstico de Condiciones de salud y trabajo y conforme a los resultados formula estrategia, de acuerdo a los riesgos de exposición de cada trabajador.

6.2 Objetivo General

Identificar, evaluar y valorar los factores de riesgo ocupacional con el fin de contribuir en la prevención y control de los riesgos derivados del trabajo dentro de la actividad empresarial desarrollada por Kabod Executive Group SAS, para que la empresa tenga criterios de actuación encaminados a prevenir y proteger a sus colaboradores de lesiones agudas o crónicas por causa o con ocasión del trabajo que desempeñan.

6.3 Objetivos específicos.

a. Identificar los peligros y valorar los riesgos existentes conformen a las tareas, actividades y procesos que ejecutan nuestros trabajadores, con el fin de medirel impacto e implementar las estrategias de prevención.

b. Proponer medidas, estrategias, controles y actividades a corto, mediano y largo plazo para reducir los riesgos en la empresa.

d. Estructuras los Subsistema que requieren el SG-SYST conforme a las normas legales aplicables.

- Acciones sobre las condiciones de Trabajo.
- Acciones sobre las condiciones de Salud.

De acuerdo a lo anterior, las acciones propuestas en cada uno de los subprogramas, se orientarán exclusivamente a actuar sobre las condiciones de trabajo, sobre las condiciones de salud sobre ambas.

7. MEDICINA PREVENTIVA

7.1 Introducción.

La medicina preventiva es el conjunto de actividades encaminadas a educar a todos los trabajadores para evitar accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y riesgos específicos. La educación en salud es un proceso que promueve cambios de conceptos, comportamientos y actitudes frente a la salud, a la enfermedad y al uso de servicios, y refuerza conductas positivas.

7.2 Objetivos

a. Educar en la prevención de los riesgos específicos y prioritarios que afectan la salud en los diferentes trabajadores de Kabod executive group sas, de acuerdo a la matriz de identificación de peligros y riesgos.

b. Buscar un cambio de actitudes y comportamientos frente a determinadas circunstancias y situaciones que puedan resultar en pérdidas para la empresa.

c. Generar motivaciones hacia la Seguridad y Salud en el Trabajo desarrollando campañas de promoción.

7.3 Metodología

a. El coordinador del SGSST formulará el Plan –Cronograma de capacitación conforme a los temas a cubrir y el período en el cual se debe realizar, así mismo, divulgará a todo el personal.

b. Para la ejecución de la capacitación se incluirán en los presupuestos anuales garantizando que se ejecuten las actividades por profesionales en el SGSST directos, indirectos o los suministrados por la ARL.

c. La Coordinación o Responsable del SGSST realizará el control y seguimiento a los cronogramas de capacitación junto con los indicadores establecidos.

d. La Coordinación o Responsable del SGSST garantizará que los registros de asistencias y evaluación de las capacitaciones se conservan y custodian conforme a los estándares establecidos.

8. MEDICINA DEL TRABAJO

8.1 Introducción

Medicina del trabajo es el conjunto de actividades médicas dirigidas a promover y mejorar la salud de los trabajadores, evaluar su capacidad laboral de acuerdo a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas, diagnosticar y tratar precozmente las alteraciones de la salud derivadas de las condiciones de trabajo y reubicación o rehabilitación al afectado.

8.2 Objetivos

a. Ejecutar los exámenes médicos de ingresó, periódicos, de egreso, para clínicos definidos en el profesiograma a los trabajadores que ingresan a la compañía.

b. Ubicar al trabajador en el cargo acorde con sus aptitudes, y condiciones psicofísicas, mediante la realización de exámenes pre-ocupacional.

8.3 Metodología

8.3.1 Exámenes médicos ocupacionales

a. Los exámenes médicos los realizará un médico especialista en Salud ocupacional por parte de proveedor autorizado, con licencia y habilitación de funcionamiento vigente para servicios de salud ocupacional, que conozca previamente los principales factores de riesgo y el profesiograma a los que está expuesto el personal que van a ser examinado.

b. Estos exámenes se realizan diligenciando el formato de la Historia Clínica Ocupacional definido y deben tener el énfasis contemplado en los profesiogramas para la detección de alteraciones generadas por los riesgos propios de la labor.

c. Todo examen médico se realizará según el profesiograma y tabla de exámenes médicos. Los conceptos serán archivados en la carpeta de conceptos de salud ocupacional de acuerdo al Instructivo. Los elementos básicos en el control Médico son:

- **Examen de ingreso:** Es una evaluación médica completa de tipo ocupacional, acompañada por exámenes paraclínicos y de laboratorio, previamente establecidos para cada cargo conforme tabla de exámenes médicos ocupacionales. Y en forma específica y detallada en los profesiogramas, los cuales permiten saber si el aspirante es apto para desempeñar la labor asignada, sin detrimento de su salud y la consiguiente alteración del desempeño.

- **Examen Periódico:** Este examen determinará en los colaboradores el estado de salud, alteraciones presentes y su relación con el cargo que se desarrolla. La frecuencia de éste examen está determinada por los riesgos asociados y pueden variar en las diferentes áreas (inicialmente se establece una periodicidad de realización de exámenes periódicos cada 6 meses según el grado de riesgo o anual si se mantiene bajo). Es igualmente complementado con exámenes paraclínicos y de laboratorio. Finalmente da lugar a

recomendaciones generales y específicas a aplicar en la labor si las alteraciones lo justifican.

- **Examen post incapacidad:** Hace referencia al cumplimiento de la resolución 2346 de 2007, y se realizará para determinar las condiciones de salud y capacidad para laborar, después de que el trabajador termina su periodo de incapacidad por estar en recuperación o rehabilitación. La orden para dicho examen es gestionada por la empresa.

- **Examen de retiro o egreso:** Calificar el estado de salud del trabajador a su salida de la empresa o del cargo, y establecer conductas subsiguientes ante la entidad de seguridad social, otros cargos futuros, etc. Este será practicado por autorización escrita obligatoria por parte del empleador. El trabajador pueden tomarlo si así lo considera, y deberá presentarse dentro de los cinco días hábiles siguientes a su retiro.

- **Pruebas de laboratorio y paraclínicos:** Se aplicarán solamente las pruebas de laboratorio contempladas en los profesiogramas teniendo en cuenta la labor, el requisito de ley vigente y el tipo de riesgo higiénico, las cuales determinarán las frecuencias.

8.3.2 Diagnóstico de salud

Se realizará el diagnóstico de salud de la población de la empresa (anual como mínimo o conforme a las necesidades). Cuyo análisis permitirá patologías más frecuentes, diagnóstico de enfermedades de origen profesional, determinar enfermedades en fase subclínicas e identificar las características generales de la población evaluadas en lo que se refieran a:

- Variables demográficas: edad, sexo, nivel de escolaridad, procedencia, etc.
- Ocupacionales: antecedentes ocupacionales, cargo, tiempo en el cargo, sección.
- Morbilidad: patologías más frecuentes, o más severas o por factores de riesgo.
- Accidentalidad laboral: índices de frecuencias, severidad, etc.
- Ausentismo laboral: por causa de accidentalidad y morbilidad, entre otras variables que se requieren analizar y se ajusten a la normatividad vigente.

Se deberá realizar un análisis individual y grupal de la población trabajadora conforme diagnóstico con el fin de detectar grupos de población vulnerables e implementar medidas de control individual y grupal: sociodemográficas, estilos de vida, causas de enfermedades de origen ocupacional o común, entre otros.

Así mismo se identificarán los riesgos en salud pública existentes en la población trabajadora y se implementarán acciones controladas.

9. SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA (S.V.E)

9.1 Introducción

Teniendo en cuenta el listado de enfermedades profesionales del Ministerio de la Protección Social y los riesgos de salud identificados por cargo y actividades y según posibles patologías asociados a los mismos se desarrollan Programas de Medicina del Trabajo.

9.2 Objetivos

a. Identificar que programas S.V.E se requieren para controlar las enfermedades comunes y profesionales conforme a la Matriz de Riesgo, información obtenida en los diagnósticos de Salud e indicadores de morbilidad.

b. Desarrollar programas S.V.E conforme a las necesidades actuales e implementar en la medida conforme la normatividad vigente y los estándares establecidos.

c. Establecer medidas y acciones tendientes a mejorar y mantener las condiciones generales de salud y calidad de los colaboradores conforme a los Diagnósticos de condiciones de Salud de lostrabajadores.

9.3 Metodología

9.3.1 Programas

A continuación, se mencionan los programas de vigilancia epidemiológica que se estructuran en Kabod Executive Group SAS. Conforme a las necesidades:

S.V.E	Objetivos
Vigilar Epidemiológicamente para el control de Lesiones Musculo esquelética.	Proteger a los trabajadores de posibles daños en la columna vertebral y sistema músculo esquelético mediano el control, entrenamiento y seguimiento del manejo de cargas, posturas y movimientos en la población expuesta.
Programa de Riesgo Psicosocial	Identificar los factores e implementar el plan para dar cumplimiento a los establecidos en la resolución 2646/08 y a las que a futuro se establezcan.
Programa preventivo del consumo alcohol, tabaco y drogas	Prevenir el consumo de alcohol, tabaco y drogas en los trabajadores al promover medidas de alcohol y promoción.

Vigilancia Patológicas comunes: se Harán un seguimiento (vigilancia) a toda la población que presenta alguna patología por origen común o laboral, para garantizar que reciban un tratamiento adecuado y prevenir su ausentismo.

Se implementarán estrategias para la prevención de enfermedades cardiovascular. Promoción Hábitos saludables, implementar campañas de salud: control patologías visuales y otras especificas acuerdo a las necesidades propias de la empresa.

9.1.1 Fomento de Estilos de vida y trabajo saludables

Kabod Executive Group SAS, cuenta con actividades para promover los estilos de vida y trabajo saludables donde se especifican los mecanismos de participación entre las EPP, la ARL y la organización.

Funcionan bajo el marco de los programas de Bienestar fomento a la salud integral: nutrición. Recreación, cultura, acondicionamiento, prevención de consumo de sustancias psicoactivas.

9.1.2 Estadísticas de Morbilidad y Ausentismos:

Se llevará a registros de morbilidad por enfermedad común, enfermedad profesional y accidente laboral, se realizan tomando como base los registros médicos de Accidentes y ausencia por enfermedad General o profesional.

Se ha establecido que la frecuencia de elaboración de los informes de morbilidad ocupacional es trimestral, bajo los aplicativos establecidos en la empresa.

9.1.3 Concepto de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Es el registro ordenado consecutivo trazado del seguimiento médico realizado a cada trabajador en su vida laboral. Consolida toda la información de las evaluaciones médicas ocupacional.

La Organización cuenta con las pausas generales para el manejo de los Conceptos de Salud Ocupacional, teniendo en cuenta la legislación vigente.

El manejo de los Conceptos de Salud Ocupacional responde las directrices legales de la Resolución 2346 de 2007. Todos los documentos que constituyan Conceptos de Salud Ocupacional son confidenciales y de reserva profesional. No pueden comunicarse ni darse a conocer, salvo en los siguientes casos: cuando medie mandato judicial, por autorización expresa, escrita y con firma autenticada del trabajo o por solicitud de las autoridades de las autoridades competentes de previsión y seguridad social.

9.1.4 Rehabilitación y Reubicación laboral.

En Kabod Executive Group SAS, se dispone de un procedimiento documentado de rehabilitación y reubicación laboral orientado a que el trabajador tenga un tratamiento físico o psiquiátrico, que le permita reintegrarse al trabajador y llevar una vida activa en la sociedad. Este procedimiento incluye las directrices para coordinar las acciones de las EPS y las ARL con el equipo de rehabilitación profesional, en el caso de reintegro precoz del trabajador con discapacidad.

9.1.5 Primeros auxilios

Son actividades tendientes a prestar la primera atención a un trabajador en caso de accidente o enfermedad súbita. Para esto se requiere la dotación que sea necesaria y la respectiva capacitación, de acuerdo el instructivo Control y Dotación de Botiquines.

10 SUBSISTEMA DE HIGIENE INDUSTRIAL

10.1 Introducción

Mantener un ambiente laboral seguro, mediante la prevención y el control de las básicas que potencialmente puedan generar un estado patológico permanente o temporal a los trabajadores e incluso incidir en condiciones ambientales peligrosas para la comunidad y el sector en el cual se encuentra la empresa.

10.2 Objetivos

a. Identificar y evaluar mediante estudios ambientales e higiénicos periódicos los agentes y factores de riesgo presentes en el lugarde trabajo de acuerdo a la matriz e identificación de peligros, que puedan generar efectos adversos sobre la salud y el bienestar de los empleados.

b. Establecer medidas de control con el fin de minimizar los factoresde riesgo identificados para proveer mejores condiciones de trabajo,en las instalaciones de la empresa, como de protección al medio ambiente.

c. Hacer seguimiento periódico al estado de salud de los trabajadores, mediante exámenes médicos o seguimiento por estudios higiénicos.

d. Realizar controles permanentes y especializados a los trabajadores que presenten estados patológicos que lo requieren.

10.3 Metodología

a. La Coordinación de Gestión Humana o quien haga sus veces en cada estudio o análisis a cubrir y el período en el cual se debe realizar teniendo en cuenta la matriz de peligros. La actividad será realizar por organismo especialistas con licencia en salud ocupacional con énfasis en higiene y de acuerdo al plan anual de SST proveedores autorizados por ARL.

b. La Dirección junto con Gestión Humana coordinará y asegurará la efectividad y recepción de los informes y estudios realizados.

c. La Dirección con Gestión Humana en las oficinas administrativas o frentes de trabajo deberá analizar, presentar y tomar medidas de control de según el resultado de los estudios logrados el cumplimiento el cronograma de actividades de este subsistema.

10.4 Actividades

Actividades			
Para controlar al factor de riesgo serán de acuerdo a los controles plasmados en la matriz de peligros teniendo en cuenta las siguientes jerarquía eliminación, sustitución, controles de ingeniería, señalización, advertencias y controles administrativos y equipos de protección personal. Teniendo en cuenta estas características las actividades más sobresalientes son:			
ERGONÓMICO	Diseño de puesto s de trabajo,movimi ento repetiti vos, carga dinámicas y estática, manejode cargas	Posturas inadecuadas (de carga, cuello, hombros, tronco), posturas prolongadas (bipedestal), sedente, movimiento repetitivo en extremidades superiores, uso y manipulación de herramientas y manejo de pacientes	• Evaluar posibilidad de adecuación de silla ergonómica, apoyapiés, planos de trabajo, redistribución de espacios, programas de orden, Evaluación la posibilidad de estudios de análisis de puesto de trabajo de acuerdocon la matriz de riesgo y de acuerdo a loscargos y áreas de trabajo. • Evaluación y análisis de recomendaciones derivadas de los estudios de puestos de trabajo • Desarrolla plan de capacitación orientadas en temas como Higiene Postural para el personal expuesto condiciones de riesgo ergonómico, pausas activas, gimnasia laboral, manejo de pacientes. • Vigilancia por morbilidad a través del programa de medicina y estadísticas. • Evaluar la formalización de rotación en los puestos de trabajo.
ILUMINACIÓN	ILUMINACIÓN	Cantidad deluces en puestode trabajo	• Desarrollo de inspecciones y plan de mantenimiento y limpieza de iluminarias. • Evaluar desarrollo estudio de iluminación de puesto de trabajo, valoración y adecuación de luminarias para mejores condiciones. • Reporte de condiciones inseguras y mantenimiento de luminarias.
FISICO	Desconfort Termino	Presencia de temperaturas por encima de 21° C pero inferior a 35° C en los procesos de GLS	• Control por plan de inspecciones de seguridad en sistemas de ventilación y aire forzado, mantener controles actuales (ventilación y Forzada) • Mantener diseño de uniformes, mantener suministro de bebidas hidratantes.

10. SUBSISTEMA SEGURIDAD INDUSTRIAL

11.1 INTRODUCCIÓN

Mantener un ambiente laboral seguro, mediante el control de las causas básicas que potencialmente pueden causar daño a la integridad física del trabajo.

11.2 OBJETIVOS

a. Establecer mecanismos tendientes a identificar las condiciones que puedan generar accidentes de trabajo o que represente un potencial de pérdida grande para la empresa, el cual incluye el control de riesgo mecánico, locativo, ambiental, entrópicos, eléctricos, de saneamiento.

b. Establecer normas y procedimientos seguros de trabajo y difundirlosa los empleados.

c. Mantener un ambiente laboral seguro, mediante el control de las causas básicas que potencialmente puedan causar daño a la integridad física del trabajador o a los recursos de la empresa.

d. Capacitar en procedimientos adecuados de trabajo con criterios de seguridad, calidad y producción, tendientes a garantizar una adecuada protección a los trabajadores y a los activos de la empresa.

e. Implementar metodologías de control a condiciones conformes de seguridad y corregir fallas de modo preventivo.

11.3 METODOLOGÍA

La Coordinación o quien haga sus veces del SGSST velara por el desarrollo de programas de gestión orientados al control y prevención de riesgos utilizado herramientas de trabajo tales como el desarrollo de inspecciones periódicas, capacitaciones y la estandarización tanto de procedimientos seguros EPP, señalización y demarcación. Fortalecimientos la gestión y divulgación del Plan de Emergencias de la Compañía.

Para lograr una cobertura de cada uno de los riesgos contemplados se definieron subprogramas de conforman el SGSST.

- Programas de Inspecciones
- Plan de Inducción y re-inducción
- Señalización y demarcación
- Mantenimiento preventivo
- Normas y Procedimientos seguros (capacitaciones en control de riesgos a través del cumplimiento de normas, control de AT y prevención de EL
- Plan de Emergencia
- Programa de Elementos de Protección Personal
- Investigaciones y gestión para la prevención de Accidente de trabajo.

El Coordinación del SGSST deberá coordinar y asegurar la efectividad y del programa general de inspecciones periódicas de seguridad. También analizará, presentará y planteará medidas de control según el resultado de las inspecciones,

capacitaciones y el desarrollo efectivo de los programas logrando el cumplimiento del cronograma de actividades de este subsistema.

PROGRAMAS EN SEGURIDAD INDUSTRIAL

Estarán conformados de la siguiente forma:

PLAN DE INDUCCION Y REINDUCCION	Su objetivo consiste en divulgar y reentrenar al personal de ingreso los procedimientos relacionados con SST, políticas, Normas de Seguridad en el desarrollo de labores general y específicas, uso de EPP y plan de Emergencia.
PLAN DE INDUCCIÓN CONTRATISTA Y ALIADOS	Su objetivo consiste en divulgar y reentrenar al personal de ingreso en categoría de contratista y aliados, las normas de seguridad y ambientales internas.
PROGRAMAS DE INSPECCIONES	Contemplará inspecciones periódicas de tipo locativos, máquinas, herramientas, áreas de trabajo, iluminación y las condiciones que puedan incidir en la generación de Accidentes de trabajo o enfermedad Laborales.
NORMAS PROCEDIMIENTOS TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS	• Diseñar los procedimientos requeridos y necesarios para el desarrollo seguro, efectivo y con calidad de las diferentes actividades en la empresa. • Capacitar e informar al personal involucrado sobre el procedimiento y aseguramiento de su cumplimiento en el puesto de trabajo área de trabajo. • Dentro de los procedimientos prioritarios están: • Capacitar y asegurar sobre la importancia de utilizar los equipos de protección personal que le entrega la empresa y capacitarlos en el manejo adecuado de estos. • Definir estándares de seguridad y manejo para el desarrollo de la labor y uso de maquinarias. • Establecer procedimientos para el almacenamiento adecuado y manipulación, y/o sustancias. • Establecer procedimientos para trabajo seguro en oficinas • Establecer procedimientos y normas para el control de contratistas el cual incluyen el entrenamiento y los permisos de trabajo seguro.

	• Y todos los relacionados para la estandarización y aseguramiento de las labores de la compañía establecidos.
DOTACIÓN DE EQUIPOS Y ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL	La empresa entrega al personal la dotación y los elementos de protección personal (EPP), de acuerdo con las condicionesde trabajo y teniendo en cuenta la Matriz de EPP. Ver procedimiento para el control entrega y reposición de EPP, y la matriz de EPP
CONTROL DE RIESGO QUÍMICO	Este programa desarrollará actividades de control tales como: • Mantener la base informativa de las MSDS y hojas de seguridad de las sustancias químicas utilizada en cadaárea debidamente actualizada (áreas de servicios generales). • Se apoyará del plan de inspecciones para el control de identificación, almacenamiento y uso seguro. • Se apoyará del programa de capacitaciones sobre manejo, • almacenamiento e identificación de sustancias. • Se apoyarán del programa de entrenamiento debrigadas en cuanto al control de emergencias de tipo químico y ambiental.
INVESTIGACIÓN Y ANÁLISIS DE ACCIDENTES DE TRABAJO E INCIDENTES	• Se tiene establecido un procedimientos para la investigación de accidentes con el cumplimiento de las disposiciones legales vigentes, para análisis causalpara ello se tendrá en cuenta los siguientes aspectos: ver INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES E INCIDENTES DE TRABAJO • Procedimiento para la investigación de accidentes: Ver procedimiento para la investigación de incidentes. • Análisis de causalidad de los accidentes: Identificar las causas directas o inmediatas tales como: Condiciones técnicas inseguras, conducta insegura y las causas indirectas o básicas. • Estadísticas de accidentalidad: Llevar una relación actualizada y concreta de todos los accidentes, caracterización por área en un aplicativo de que Registre Accidentes y Ausentismo.

PLAN DE EMERGENCIAS	Se fortalecerá la brigada de emergencia, la cual recibirá capacitación continua de acuerdo a lo definido en el plan de emergencias el cual incluyen temas como el control de incendios, atención de primeros auxilios, emergencias químicas y evacuación. Dicho plan de emergencias será divulgado a todos los trabajadores, para lo cual se realizará los simulacros correspondientes, (ver plan de Emergencias) ***Físico*** • Conocimientos del inventario de los equipos existentes en cada una de las áreas de la empresa, teniendo en cuenta equipos como extintores, camillas de emergencia, entre otros. • Estudio de los planos diagramas que indiquen la ubicación de salidas de emergencias, y ubicación de extintores y botiquín y otros mecanismos de ayuda o apoyo disponibles. • Se llevará una hoja de vida de los extintores dotados, para conocer los sitios exactos de ubicación y determinar la manera de manipularlos, junto con un cronograma de inspecciones y recarga. • Se identificarán las necesidades de dotación deelementos de protección a la brigada de emergencia y se verificarán que se hayan puesto a disposición del personal. ***Humano*** • La brigada de Emergencia está conformada por un grupo de mínimo 5% de trabajadores de la compañía lacual será capacitada y entrenada periódicamente. • Se tendrá en cuenta organismo externos como Bomberos, Defensa Civil, sitios de asistencia médica cercanos a la empresa y se mantendrá actualizados un directorio con teléfonos de emergencias, entre otros.

PINSPECIONES PLANEADOS	En conjunto con el área de Gestión Humana, y el apoyo de la ARL se establecerá un plan de inspecciones (ver plan de inspecciones SYSO). 1. Inspecciones de seguridad: Este incluye la observación directa de todos los puestos de trabajo y áreas (superficies de trabajo, planos de trabajo, instalaciones eléctricas, manejo de residuos, uso de EPP, almacenamiento, señalización, demarcación ydetección de riesgo) abarcando todas las condiciones que puedan generar riesgo laboral. igualmente se observarán actitudes y comportamientos humanosenmarcados en normas seguras. 2. **Inspecciones Maquinas, Equipos y herramientas**: este incluye la observación directa de todas las maquinas, equipos y herramientas utilizadas en las diferentes labores. En las cuales incluyen estado y uso de guardas o dispositivos de seguridad en este tipo de máquinas. 3. **Inspecciones dispositivas de emergencias**: este incluye Botiquines, extintores, Sistemas contraincendios y detención del mismo. **4. Inspecciones de manejo, almacenamiento y uso de sustancias químicas**.
PLAN DE CAPACITACIONES (Ver plan de Formación y Capacitación)	

12 SANEAMIENTO BÁSICO

12.1 INTRODUCCIÓN

Mantener un ambiente laboral seguro, mediante la prevención y el control de las causas que potencialmente puedan generar un estado patológico permanente o temporal a los trabajadores e incluso incidir en condiciones ambientales peligrosas para la comunidad y el sector en el cual se encuentre la empresa.

12.2 OBJETIVOS

a. identificar y evaluar mediante estudios ambientales periódicos losagentes y factores de riesgo presentes en el lugar de trabajo, que puedan generar efectos adversos sobre la salud y el bienestar de los empleados.

b. Establecer medidas de control con el fin de minimizar los factores de riesgo identificados para proveer mejores condiciones de trabajo, orden y limpieza, en las instalaciones de la empresa, como de protección al medio ambiente y fortalecimiento de la imagen corporativa.

12.3 ASPECTOS A CONTROLAR

Factor a controlar	Manejo	Observaciones
Suministro de agua potable	Se cuenta con dispensadores de agua en la Organización para el consumo humano.	La Organización tiene un buen sistema de acueducto y alcantarillado.
Baños y servicios sanitarios	Se cuenta con baños para mujeres y para hombres	Están enchapados en baldosín y se mantienes en buenas condiciones higiénicas.
Manejo de excretos y basuras	Existen procedimientos documentados como parte del plan de manejo ambiental donde se indican las actividades para separar materiales orgánicos del inorgánico y reciclar el material inorgánico aprovechable	Se cuenta con recipiente debidamente marcados para almacenar los diferentes tipos de basuras conforme con la legislación vigente de separación en la fuente de residuos sólidos.
Disposición de desechos industriales	Existen procedimientos documentados como parte del plan de manejo ambiental donde se indican las actividades para clasificación y disposición final de residuos sólidos, líquidos y gaseosos.	Para disponer los desechos se hacen las siguientes actividades: Almacenar en recipientes de fácil manejo y limpieza. Enun lugar ventilado e iluminado. Recolecciones periódicas de desechos Disposición final: los desechos que no son contaminantes.
Control de plagas y roedores	Se realiza un control de plagas y roedores	La empresa cuenta con un cronograma para control de plagas y roedores.
Inspecciones y auditorías	Mensualmente se realizan inspecciones a los sitios donde se ejecutan estas actividades, para garantizar que el plan de manejo ambiental y los procedimientos en él relacionados si estén funcionando y sean eficaces	Se capacito y entreno a sus inspectores y auditores para el tema ambiental.

13. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

La Gerencia junto con los Coordinador de SST realizó un cronograma anual de actividades del SGSST. (Ver cronograma de Actividades de SST).

14. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Para que el cronograma de SST tenga continuidad, consistencia, efectividad, eficacia y vigencia se la hará seguimiento mensual a las actividades programadas y la evaluación y ajuste correspondiente se realizara anualmente, supervisando entre otros:

- Cumplimiento de acciones programadas según el cronograma
- Cumplimiento de las acciones programadas para el controlde riesgos prioritarios.
- La disponibilidad oportuna de los recursos necesarios
- Las acciones de mantenimiento preventivo y el cumplimiento de protocolos o indicaciones para el manejo de sustancias, máquinas, equipos y procesos.
- La correcta aplicación y cumplimiento de normas administrativas y técnicas en el desarrollo de las operacionesen el trabajo.
- Las actitudes, comportamientos o hábitos que puedan afectar la salud en el trabajo.

- El grado de modificación de peligrosidad de los riesgos, dentro del contexto de control, o sea frente a las medidas aplicadas o no aplicadas.
- El cumplimiento de los registros básicos según la Resolución1016 de 1989
- El grado de satisfacción de los niveles administrativos, técnicos y operativos.
- La recepción de problemas, riesgos y condiciones peligrosas sugeridas por trabajadores o técnicos y las propuestas de solución.
- El cumplimiento de reconocimiento que hayan sido formulados por las entidades del Estado.

Adicionalmente se está creando el área de Gestión Integral la cual debe contar Auditorías Internas y procedimientos que permitan garantizar la ejecución de auditorías para determinar eficacia, grado de implementación conveniencia y mejora en el SGSST

14.1 INDICADORES DE GESTIÓN

Loa indicadores de gestión a tener en cuenta para el desarrollo y evaluación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo, serán aplicados en cada uno de los subsistema que lo conforman, más los exigidos de Ley para el registro de Accidentes que se presentan.

a. Medición del Eficacia en SST

La eficacia de los programas de gestión orientados al control de riesgos serán medidos a través de los indicadores de desempeño y los de ley los cuales deberán tener el siguiente comportamiento

Tipo de Indicador	Nombre Indicador	Comportamiento
Desempeño de los programas	Cumplimiento	Crecimiento
	Cobertura	Crecimiento
	Impacto	Crecimiento
Control de riesgo	Grado de Peligrosidad	Decreciente para riesgos Intolerables, importantes y moderados.
		Creciente para riesgo tolerable y bajos
De Ley	Índice de Frecuencia	Decreciente
	Índice de Severidad	Decreciente
	Índice de Lesión incapacitante	Decreciente
	Tasa de Accidentalidad	Decreciente

b. Indicadores de Cumplimiento:

Evaluación periódica de las actividades planeadas en cada nivel de intervención para verificar el cumplimiento de lo programado, analizar el cumplimiento parcial o total de las actividades e instaurando los correctivos necesarios.

C. Indicadores de cobertura:

Para determinar cuánto de lo planificado se hizo. Se calculará en todos los cronogramas parciales comparando directamente lo ejecutado sobre lo programado.

d. Indicadores de Impacto

Para Determinar la efectividad de las acciones emprendidas vs. La gestión de los riesgos ocupacionales: Índice de Frecuencia de AT. Índice de severidad de AT, índice de lesiones incapacitante, índice de ausentismo por accidentes de trabajo, por enfermedad común o profesional e índice y prevalencia de patologías o enfermedades. Estos se calculan directamente del impacto de cada estrategia o programa de gestión y al final alimentan los indicadores relacionados con la Política de Seguridad y salud ocupacional de la Organización como lo son, la disminución en las valoraciones de los riesgos.

e. Índice de Frecuencia de Accidente de Trabajo.

Relación entre el número total de accidentes de trabajo, con y sin incapacidades, registrados en un periodo y el total de horas hombres trabajadas durante el periodo considerado multiplicado por K. esta constante es igual a 240.000 y resulta de multiplicar 100 trabajadores que laboren 48 horas semanales por 50 semanas que tiene e año.

$$IF\ AT = \frac{\text{N° Total de AT en el año}}{\text{N° HHT año}} \times K$$

g. Índice de lesiones incapacitantes de Accidentes de Trabajo ILI:

Corresponde a la relación entre los índices de Frecuencia y severidad de accidente de trabajo con incapacidad. Es un índice global del comportamiento de lesiones incapacitantes, que no tiene unidades. Su utilidad radica en la comparabilidad entre diferentes secciones de la misma empresa, con ella misma en diferentes periodos, con diferentes empresas o con el sector económico a la que pertenece.

$$ILI = \frac{IF \times IS}{1000}$$

h. Proporción de Prevalencia General de Enfermedades de Origen profesional

Proporción de casos de enfermedad profesional (nuevos y antiguos) existentes en una población en un periodo determinado.

$$PPGEP = \frac{N°.\ Casos\ existentes\ reconocidos\ (Nuevos\ y\ Antiguos)\ de\ EP}{N°.\ Promedio\ de\ Trabajadores\ año} \times 1000$$

*si K es igual a 1000, el resultado expresa el número de casos existentes de enfermedad profesional en el último año por cada 1000 trabajadores.

i. Proporción de Prevención Especificación de Enfermedad Profesional

Se debe calcular para cada una de las EP existentes en un periodo para calcular se utiliza la misma fórmula anterior, considerando en el numerador el número casos nuevos y antiguos de la enfermedad de interés y en el denominador el número de trabajador expuesto a los factores de riesgo para la misma enfermedad. Se debe calcular para cada una de las EP existentes.

$$PPGEP = \frac{N°\ Casos\ existentes\ reconocidas\ (Nueva\ y\ Antiguas)\ de\ EP\ año}{N°\ Promedio\ de\ Trabajadores\ año} = x\ 1000$$

j. Proporción de Incidencia General de Enfermedad de Origen Profesional

Proporción de personas que desarrollan que desarrollan cualquier tipo de enfermedades profesionales específica, se tomará en el numerador de las relaciones operativas respectivas, el numeral de casos nuevos reconocidos de la enfermedad de interés y en el denominador el número de trabajador expuestos a los factores de riesgo para la misma enfermedad.

$$PIGEP = \frac{\text{N° Casos NUEVOS EP Específicos año}}{\text{N°. Promedio de trabajadores año asociados EP específicas}} \times 1000$$

i. Tasa de Incidencia Global de Enfermedades Común

Para el cálculo de la incidencia de enfermedades general se relaciona el número de casos nuevos por todas las causas de enfermedades general o común ocurridos durante el período con el número promedio de trabajadores en el mismo período.

$$TIGEC = \frac{\text{N° Casos Nuevos de EC en el periodo}}{\text{N° Promedio de trabajadores}} \times 1000$$

. **m. Tasa de Prevalencia Global de Enfermedades Común**

Los eventos de ausentismo por causa incluyen toda ausencia al trabajo atribuible a enfermedades común, enfermedades profesionales, accidente laboral y consulta de salud. Las prórrogas de una incapacidad no se suman como eventos separados.

$$IFA = \frac{\text{N° días de ausencias por causas de salud en periodo}}{\text{N° HHP Programas mismo periodo}} \times 24000$$

Índice de Severidad del Ausentismo

$$ISA = \frac{\text{N°. Días de ausencia por causas de salud en periodo}}{\text{N°. HHO Programadas mismo periodo}} \times 24000$$

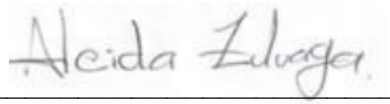
Este **Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST** fue elaborado para la empresa KABOD EXECUTIVE GROUP SAS**.**

Febrero 2024 para Prestación de Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Se firma el día 04 de febrero 2024



JEAN CARLOS ROMERO GONZÁLEZ
Representante Legal



BLANCA ALEIDA ZULUAGA
Psicóloga
Tecnóloga en Seguridad y Salud en el Trabajo
Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo
Magister en Sistema de Gestión Integrados

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- **GUIA TECNIA COLOMBIANA GTC 34.** Guía Estructura básica del Sistema de Gestión de la seguridad y Salud en el trabajo. Santa Fe Bogotá 1997.
- **DET NORSKE VERITAS-DNV ADMINISTRACIÓN MODERNA DE LASEGURIDAD.** Atlanta, Geogia: 1992.
- **MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES SYSO**
- **MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL.** Resolución 2013, Bogotá:1986.
- **MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL:** Resolución 1016. Bogotá1989.
- **MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL.** Decreto ley 1295. Bogotá:1994.