SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

1. 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.

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora, continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

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

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

2. OBJETIVOS EN SST

2.1. Objetivo General

Diseñar, e implementar el programa de seguridad y salud en el trabajo en la empresa **EQUIPOS Y CONSTRUCCIONES JA SAS** con el fin de establecer un procedimiento que contribuya de manera eficaz al mejoramiento de las condiciones generales de salud y calidad de vida de los trabajadores basados en el diagnóstico de las condiciones de trabajo y perfil epidemiológico de su población trabajadora

2.2. Objetivo Específicos

- Propender por el mejoramiento y mantenimiento de las condiciones generales de salud y calidad de vida de los trabajadores.
- Establecer acciones dirigidas al ambiente laboral y al trabajador para prevenir los daños a la salud, provenientes de los factores de riesgo presentes en su ámbito laboral.
- Establecer el diagnóstico de salud ocupacional a partir del perfil de condiciones de trabajo y de salud, con el objeto de aplicar los controles preventivos y mecanismos de protección frente al riesgo laboral.
- Capacitar a todo el personal de la empresa en temas relacionados con salud ocupacional
- Dar cumplimiento a la legislación vigente en salud ocupacional en Colombia
- Identificar, valorar e intervenir los factores de riesgo a la salud y su causalidad asociada al trabajo de los trabajadores de la empresa Identificar, valorar y promover los factores protectores a la salud y su causalidad asociada al trabajo de los trabajadores de la empresa
- Mejorar las condiciones de trabajo y de salud de los trabajadores y controlar las pérdidas en la organización
- Capacitar permanentemente al vigía ocupacional de la empresa, la Brigada de Emergencias y al COPASST

3. ALCANCE

Este programa tiene una cobertura global en la empresa **EQUIPOS Y CONSTRUCCIONES JA SAS** todas sus actividades y funciones específicas ya sean administrativas u operativas en los diferentes centros de trabajo y fuera de sus instalaciones

4. MARCO DE REFERENCIA

4.1. Marco Legal

Normatividad vigente en SST y Riesgos Laborales

1979: Ley 9 es el Código Sanitario Nacional
1979: Resolución 2400 Estatuto de la Seguridad industrial
1979: Resolución 2413 SST en el sector de la construcción
1984: Decreto 614, Plan Nacional de SST
1986: Resolución 2013 Comité Paritario de SST
1987: Decreto 1335, Seguridad minera subterránea
1989: Resolución 1016, reglamenta los programas de SST en las empresas
1990: Resolución 1792, valores límites contra ruido
1990: Resolución 9030, Seguridad en emisiones ionizantes
1991: Decreto 1843, Uso y manejo de plaguicidas
1992: Resolución 1075, Prevención de la fármaco dependencia, alcoholismo y tabaquismo en el trabajo
1992: Resolución 10834, Clasificación toxica plaguicidas
1993: Decreto 2222, Reglamento de higiene y seguridad en labores mineras a cielo abierto.
1994: Decreto Ley 1295 Reglamenta al Sistema General de Riesgos Laborales
1994: Decreto 1772 Reglamenta la afiliación y cotización al Sistema de Riesgos Laborales
1996: Decreto 1530 afiliación empresas, accidente de trabajo con muerte, empresas temporales
1997: Ley 361, integración laboral a personas discapacitadas
1998: Ley 436, Seguridad en el manejo de asbesto
1999: Decreto 917 Manual único de calificación invalidez
2001: Decreto 875, Ratifica el convenio de ginebra sobre la seguridad en el uso de asbesto
2002: Resolución 058, normas en emisiones ambientales para incineradores y hornos crematorios
2002: Decreto 1609 Transporte de sustancias peligrosas
2002: Decreto 1607 modifica la tabla de clasificación de actividades económicas para

el SGRP.
2002: Ley 776 modifica el decreto 1295 de 1994 en el tema de prestaciones económicas y de prescripción de derechos
2003: ley 797 reforma el sistema general de pensiones
2003: Ley 828, control a la evasión del sistema de seguridad Social
2003: Decreto 2090 define las actividades de alto riesgo y modifica su régimen de pensiones
2003: Decreto 2800 reglamenta la afiliación de los independientes al Sistema de Riesgos Laborales
2003: Ley 860 requisitos para obtener la pensión de invalidez
2004 Decisión 584 instrumento andino de seguridad y salud en el trabajo de la comunidad andina de naciones
2004 Circular Unificada del Ministerio de Protección Social, Instrucciones al empleador y a las Administradoras de Riesgos Laborales
2005: Decreto 3615 afiliación colectiva de independientes modificado por el decreto 2313 de 2006
2005: Resolución 1570, sistema de información único para registro de ATEP en las empresas, ARL, EPS, y juntas
2005: Resolución 0156, Se adoptan los formatos de informe de Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional
2005: Decreto 195, limites exposición campos electromagnéticos
2006: Ley 1010 definición, constitución y sanciones Acoso Laboral
2006: Resolución 627 Norma Nacional de emisión de ruido y ruido ambiental
2007: Resolución 1401, procedimientos legales para investigación y reporte de los accidentes de trabajo
2007: Resolución 2346, Practica de evaluaciones medicas e Historia Clínica Ocupacional
2007: Resolución 1855, Sistema de garantía de la calidad en el SGRP. Estándares mínimos
2007: Resolución 2844, Guías de Atención Integral en SST
2007: Resolución 2646, programa empresarial riesgo psicosocial
2008: Proyecto de ley 103 Comisión séptima del Senado definición ATEP
2008: Resolución 1013 Guías de Atención Integral en SST.
2008: Resolución 3673 Reglamento Técnico de Trabajo Seguros en alturas derogada
2009: Circular_070_de_2009_trabajo_en_alturas
2012: Resolución 1409 Reglamento Técnico para protección contra caídas en Trabajo en alturas
2009: Resolución 736 Complementa la anterior resolución sobre la certificación de competencia para trabajo en alturas – SENA
2009: Resolución 1486 Lineamientos técnicos certificación trabajo en alturas
2009: Resolución 1918, practica de las evaluaciones médicas ocupacionales y la

guarda, archivo y custodia de las mismas
2009: Resolución 736 Modifica Certificación competencias para trabajo en Alturas aplaza su implementación a Julio de 2010.
2009: Decreto 2566 Adopta tabla Enfermedades Ocupacionales
2009: Circular 070 Procedimiento e instrucciones trabajo en altura
Resolución 1441 de 2013 MSPS – HABILITACION
Resolución 2087 de 2013 afiliación independientes
Resolucion_2415_de_2013 afiliaciones ante ARL reglamenta parcialmente la Ley 1562 de 2012, resoluciones 1747 de 2008, 2377 de 2008, 990 y 2249 de 2009, 1004 de **2010**, 445 y 476 de 2011 y 3214 de 2012
2013: Resolución 378 medidas para garantizar la seguridad en el transporte público terrestre
2014: Decreto 1565 Plan estratégico de seguridad Vial para empresa con un número de vehículos directos o contratados superior a 10 diez.
2012: Ley 1562/12
2014: Decreto 1443
2016: Decreto único reglamentario 1072

5. 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 continuo a través de los siguientes pasos:

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

Hacer: Implementación de las medidas planificadas.

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

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

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

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

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

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

Evento Catastrófico: Acontecimiento imprevisto y no deseado que altera significativamente el funcionamiento normal de la empresa, implica daños masivos al personal que labora en instalaciones, parálisis total de las actividades de la empresa o una parte de ella y que afecta a la cadena productiva, o genera, destrucción parcial o total de una instalación. .
Identificación del peligro: Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de éste.

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

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

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

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

Mejora continua: Proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo SST de la organización.

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

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

Condiciones de salud: El conjunto de variables objetivas y de auto -reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.
Condiciones y medio ambiente de trabajo: Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Parágrafo 1: En aplicación de lo establecido en el artículo 10 de la Ley 1562 de 2012, para todos los efectos se entenderá como seguridad y salud en el trabajo todo lo que antes de la entrada en vigencia de dicha ley hacía referencia al término SST.

Parágrafo 2: Conforme al parágrafo anterior a partir de la fecha de publicación del presente decreto se entenderá el Comité Paritario de SST como Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo y el' Vigía en SST como Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo, quienes tendrán las funciones establecidas en la normatividad vigente.

Sistema General de Riesgos laborales: Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

Riesgos Laborales: Son riesgos laborales el accidente que se produce como consecuencia directa del trabajo o labor desempeñada y la enfermedad que haya sido catalogada como profesional por el Gobierno Nacional.

Accidente de Trabajo: Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente el que se produzca durante el traslado de los trabajadores desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

Enfermedad Profesional: Se considera enfermedad profesional todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, y que haya sido determinada como enfermedad profesional por el gobierno nacional**.**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo: El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora, continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo. Con actividades tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrolladas en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria.

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

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

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

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

Incidencia: Medida dinámica de la frecuencia con que se presentan o inciden por primera vez, los eventos de salud o enfermedades en el periodo.

Prevalencia: Medida de la frecuencia con que existe un evento de salud o enfermedad en el momento, independientemente de cuándo se haya originado.

Tasa El coeficiente o tasa es la relación existente entre la población que presenta un hecho particular, la población susceptible a ese hecho.

Proporción: Es la relación existente entre parte de una población y el total de la misma. Expresa la relación de una parte con el todo.
Índice o razón: Es el cociente entre dos números que muestra la relación de tamaño entre ellos. Se define como la relación existente entre dos poblaciones o universos diferentes.

Letalidad: Proporción de muertos por un evento o una enfermedad determinada, con los casos de ese evento o de enfermedad.

Cronograma: Registro de las actividades del plan de acción del programa, en el cual se consignan las tareas, los responsables y las fechas de realización.

Valoración del factor de riesgo: Procedimiento mediante el cual se asigna valor matemático a un factor de riesgo. Expresa la severidad o peligrosidad a la que se somete el trabajador expuesto.

Grado de riesgo: Relación matemática entre la concentración o la intensidad y el tiempo que un trabajador se encuentra expuesto a un factor de riesgo, con la concentración o la intensidad y tiempo de exposición permitidos.

Grado de peligrosidad: Relación matemática obtenida del producto entre la probabilidad de ocurrencia, la intensidad de la exposición, las consecuencias más probables derivadas de una condición de riesgo específica.

Programa de vigilancia epidemiológica: Conjunto de acciones y metodologías encaminadas al estudio, evaluación y control de los factores de riesgo presentes en el trabajo y de los efectos que genera 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.

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

Recursos Humanos: Para adelantar la gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en **EQUIPO Y CONSTRUCCIONES JA SAS** existe el siguiente recurso humano para el cumplimiento de los objetivos

El Técnico en Salud Ocupacional: quien es el encargado del desarrollo de las actividades del programa de seguridad y salud en el trabajo y formular directrices, liderar el funcionamiento del mismo y realizar seguimiento y control de la gestión realizada para la ejecución del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo

Recursos Físicos:
Se dispone de oficina, para la planeación, organización y ejecución del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, posee la dotación de oficina (papelería, teléfono, disponibilidad de fotocopiadora, entre otros) y equipos de cómputo necesarios.

Recursos Financieros
La empresa **EQUIPOS Y CONSTRUCCIONES JA SAS** cuenta dentro de su presupuesto con rubro específico de Salud Ocupacional, destinado para la contratación del personal idóneo en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y para el apoyo de la ejecución de las actividades del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo realizadas en la empresa.

7. DIRECCIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SST

La ejecución del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, estará bajo la responsabilidad del gerente de la empresa **EQUIPOS Y CONSTRUCCIONES JA SAS** y su grupo de trabajo conformado, por un Profesional SISO, líder del SG – SST

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

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

8.1. Responsabilidades del empleador

El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente. Dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en la empresa, el empleador tendrá entre otras, las siguientes obligaciones:

Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo, a través de documento escrito, el empleador debe suscribir la política de seguridad y salud en el trabajo de la' empresa, la cual deberá proporcionar un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de seguridad y salud en el trabajo;

Asignación y Comunicación de Responsabilidades: Debe asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo SST a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección Pagar la totalidad de las cotizaciones de los trabajadores a su servicio a la Administradora de Riesgos Laborales (A.R.L.).

Procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo.

Programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo de la empresa y procurar su financiación.

- Facilitar la capacitación de los trabajadores en materia de SST.
- Notificar a la ARL: los accidentes y las enfermedades laborales.
- Planear, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y como mínimo una (1) vez al año, realizar su evaluación

8.2. Responsabilidades de los trabajadores

- Procurar el cuidado integral de su salud Observar las normas y reglamentos de SST de la empresa

- Conservar en orden y aseo los lugares de trabajo, lugares comunes, las herramientas y los equipos Usar en forma oportuna y adecuada los dispositivos de prevención de riesgos y los elementos de protección personal.

- Seguir procedimientos seguros para su protección, la de sus compañeros y la de la empresa en general.

- Informar toda condición peligrosa o prácticas inseguras y hacer sugerencias para prevenir o controlar los factores riesgo.

- Tomar parte activa del comité, comisiones y programas de inspección que se asignen.

- Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST;

- Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

- 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 delos objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

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

- Proponer y participar en actividades de SST dirigidas a trabajadores y directivos.

- Vigilar el desarrollo de las actividades dirigidas al ambiente y al trabajador que debe realizar la empresa de acuerdo con los factores de riesgo prioritarios.

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

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

- Participar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y proponer al empleador las medidas correctivas a que haya lugar para evitar su ocurrencia.

9. COMPROMISO GERENCIAL Y LIDERAZGO

La gerencia de **EQUIPOS Y CONSTRUCCIONES JA SAS** reconoce su participación y responsabilidad para tomar todas las medidas que sean necesarias para prevenir accidentes e incidentes de trabajo, evitar lesiones personales, enfermedades profesionales, daños materiales, prevención de incendios y control del ambiente, dentro de sus instalaciones para protección de sus trabajadores y, fuera de ellas, al público en general, a sus clientes demás partes interesadas. Asimismo, los líderes (Administradores, Jefes, Coordinadores y supervisores etc) son las personas claves para la implementación del presente Plan.

Es su deber asumir la responsabilidad total por la seguridad absoluta en su área de trabajo y el cuidado y protección del ambiente.
Es por ello que ha decidido establecer mecanismos sistemáticos para la revisión del cumplimiento de los aspectos SST definidos en:

- Participar en la evaluación del cumplimiento de los aspectos SST y proveer los recursos necesarios para la implementación de los planes de acción que resulten de esta evaluación.

- Liderar la ejecución SG-SST correspondiente al contrato asociado al mismo.
- Para los líderes y supervisores, realizar las reuniones sistemáticas, donde se exponen las actividades en materia SST establecidas.
- Realizar inspecciones planificadas, gestionando el proceso PHVA de planear, observar, retroalimentar y acordar:

NIVEL	FRECUENCIA
Gerente	1 visita cada 3 meses
Coordinador SISO	1 Visita cada 2 meses

ORGANIGRAMA

10. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA

NIT	9 0 1 6 7 0 0 0 9-8
Razón Social	DISEÑO & CONTRUCCIONES JA SAS
Actividad Económica	Construcción de edificios no residenciales, Construcción de carreteras y vías de ferrocarril, Actividades de ingeniería y otras actividades conexas de consultoría técnica.
Código de la Actividad económica	4112- 4210- 4290
Ciudad	Sincelejo
Departamento	Sucre
Dirección	CR 21A 28 42 BRR CIUDAD JARDIN
Teléfono	3 0 0 7 8 8 4 1 8 5
Correo	DYCONSTRUCCIONESSAS@HOTMAIL.COM
Clase de Riesgo	V
ARL	COLPATRIA

10.1 LOCALIZACION

EQUIPOS Y OCNSTRUCCIONES SAS tiene su sede principal en la ciudad de Sincelejo, en la siguiente dirección Cra 21 A N° 28-42 Barrio Ciudad jardín

10.2.1 Actividades Económica

- Construcción de edificios no residenciales.
- Construcción de carreteras y vías de ferrocarril, Actividades de ingeniería y otras actividades conexas de consultoría técnica.

10.2.2 PERSONAL

CARGO
Diseñador Arquitectónico
Diseñador Estructural
Director de obra
Residente de Obra
Profesional SISO

11. DIAGNOSTICO DE LAS CONDICIONES DE SALUD

Realización y/o seguimiento al diagnóstico de condiciones de salud (DX): La empresa **EQUIPOS Y CONSTRUCCIONES JA SAS** debe elaborar y/o actualizar el diagnóstico de condiciones de salud de sus trabajadores, de conformidad con lo descrito en la norma.

Conjunto de actividades dirigidas a la promoción y control de la salud de los trabajadores. En el programa de promoción y prevención en salud se integran las acciones de Medicina Preventiva y Medicina del Trabajo, teniendo en cuenta que las dos tienden a garantizar óptimas condiciones de bienestar físico, mental y social de las personas, protegiéndolos de los factores de riesgo ocupacionales, ubicándolos en un puesto de trabajo acorde con sus condiciones psicofísicas y manteniéndolos en aptitud de producción laboral.

a) Objetivo General.

Propender por el mejoramiento y mantenimiento de las condiciones generales de salud y calidad de vida de los trabajadores.

b) Objetivos Específicos

- Educar a todo el personal en la forma de mantener su salud.
- Capacitar en factores de riesgo, sus efectos sobre la salud y la manera de corregirlos.
- Prevenir, detectar precozmente y controlar las enfermedades generales (EG) y las profesionales (EP).
- Ubicar al trabajador en el cargo acorde con sus condiciones psico-físicas.
- Hacer seguimiento periódico de los trabajadores para identificar y vigilar a los expuestos a riesgos específicos

c) Diagnóstico de Salud

La empresa **EQUIPOS Y CONSTRUCCIONES JA SAS** realizará un diagnóstico de salud de la población de la empresa, cuyo análisis permitirá determinar las enfermedades más frecuentes, establecer un diagnóstico de enfermedades de origen profesional y la determinación de enfermedades en fase subclínica; lo que permite la priorización de actividades a realizar. El diagnóstico de las condiciones de salud debe hacerse con la información de variables demográficas, ocupacionales y hallazgos de morbilidad. Para esto se puede utilizar el autor reporte de condiciones de trabajo y salud, los resultados de las evaluaciones ocupacionales de ingreso y de seguimiento

Mediante el diagnóstico de salud se identificarán las características generales de la población evaluada, en lo que respecta a:

- Variables demográficas: edad, sexo, procedencia
- Ocupacionales: antecedentes ocupacionales, cargo, tiempo en el cargo, sección
- Morbilidad: patologías más frecuentes, o más severas o por factores de riesgo.

d) Sistemas de Vigilancia Epidemiológica Ocupacional

Con base en el Diagnóstico de Salud se establecerán las prioridades en cuanto a las patologías halladas y se diseñarán los sistemas de vigilancia epidemiológica Ocupacional necesarios, teniendo en cuenta el panorama general de factores de riesgo.
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

IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE LOS RIESGOS

PLANIFICACIÓN

Identificación de Peligros y Evaluación de los Riesgos

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

La identificación de peligros y evaluación de los riesgos debe ser desarrollada por el empleador, con la participación y compromiso de todos los niveles de la empresa. Debe ser documentada y actualizada periódicamente (como mínimo, de manera anual).

De acuerdo con la naturaleza de los peligros, la priorización y la actividad económica de la empresa, podrá ser necesario aplicar metodologías específicas nacional o internacionalmente aceptadas, para complementar la evaluación de los riesgos en SST ante peligros de origen físico, químico, biológico, psicosocial entre otros.

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 La evaluación de la efectividad de las medidas implementadas, para controlar las amenazas prioritarias con posibilidad de generar emergencias
- La descripción sociodemográfica de los trabajadores y la caracterización de sus condiciones de salud, así como la evaluación y análisis de las estadísticas sobre la salud de los trabajadores, la enfermedad profesional y la accidentalidad laboral mínimo de los dos últimos años.

La evaluación inicial debe estar documentada y debe ser la base para tomar las decisiones y para planificar la gestión de la SST; también, debe servir de referencia para establecer una línea basal y para evaluar la mejora continua en SST.
La evaluación inicial debe ser revisada periódicamente (mínimo una vez al año) y actualizada cuando sea necesario, con el fin de mantener vigente las prioridades en SST acorde con los cambios en las condiciones y procesos de trabajo de la empresa y su entorno.

El empleador debe facilitar mecanismos para el auto reporte de condiciones de trabajo y de salud por parte de los trabajadores; esta información la debe utilizar como insumo para la evaluación inicial o para la actualización de las condiciones de SST.

DIAGNOSTICO 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.

Matriz de priorización de factores de riesgo
Este análisis se hace según la matriz o metodología elegida. La priorización de factores de riesgo consiste en analizar cuál o cuáles son los riesgos no aceptables que requieren intervención inmediata. Se debe describir cuáles son las áreas, puestos de trabajo, actividades, con su respectivo análisis.
En cuanto al control planteado, se hace la referencia, se explica cómo se va a controlar.

PLANEACIÓN, ORGANIZACIÓN Y EJECUCIÓN

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

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

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

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

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

PLAN BÁSICO

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

PLAN AVANZADO

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

PLAN ESPECIALIZADO

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

PLAN DE GESTIÓN INTEGRAL

Sistemas de gestión: Identifique el o los sistemas de gestión que la organización ha implementado y mantiene.

Brigada de Emergencia

Persona responsable del Plan de Emergencia

Nombre	Cargo	Teléfono
Jorge Alberto Arroyo Arroyo	Coordinador de Emergencia	3007884185

Las Brigadas se conformarán una vez se inicien actividades

PROGRAMA DE INDUCCIÓN, CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN

La empresa debe implementar su programa de inducción, capacitación y toma de conciencia, asegurando que las personas sean competentes para las labores que desempeñan. apoya a la empresa a través del AXA COLPATRIA

Como elemento sistemático se anexa el Cronograma de actividades elaborado.

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.

Se escribe la fecha en la cual queda inscrito ante el Ministerio de la Protección Social el Comité Paritario de SST, el Número de inscripción, su fecha y vigencia. Asimismo se listan los nombres de los integrantes.

COPASST

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 candidatizarían personal de trabajadores, y votación de los otros. Todo el proceso tiene los registros correspondientes. Estos registros tienen que estar disponibles.

Programa para la Prevención de Riesgo Psicosocial

El programa de prevención del riesgo psicosocial tiene como objetivo establecer una estrategia metodológica de prevención e intervención como política de seguridad y salud en el trabajo, bajo el sistema de vigilancia epidemiológica, junto con actividades que permitan tener estilos de vida saludables y dar las herramientas necesarias a los colaboradores para crear y mantener ambientes donde se promueva la salud emocional y se reduzcan los efectos del riesgo psicosocial por medio de sistemas positivos de participación y comunicación.

Plan de promoción y prevención en la salud física y emocional:

a) Divulgar y socializar la política de prevención del consumo de SPA (Sustancias psicoactivas)
b) Implementar el programa de prevención de SPA.
c) Generar campañas enfocadas en las competencias de convivencia y relaciones interpersonales en el ambiente laboral: valores (equidad, respeto, tolerancia), inteligencia emocional, prevención del acoso laboral, manejo del temperamento, valoración del concepto y aporte de cada profesional.
d) Promover campañas, enfocadas en el cuidado y prevención en salud mental (autoestima, proceso de duelo, proyecto y calidad de vida, síndrome burnout, etc.)
e) Realizar actividades que fortalezcan condiciones de tipo extra laboral (familia, red social del trabajador).
f) Elaborar y ejecutar un plan de trabajo mensual de actividades de promoción y prevención encaminadas al manejo des stress, fundamentando en el concepto de factores protectores como: la autoestima, fortaleza emocional, pensamiento positivo, destrezas sociales y de resolución de problemas, habilidades para el manejo del estrés y sentimientos de control.
g) Desarrollar actividades que fomenten hábitos de vida y trabajo saludable.

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

El Comité de Convivencia Laboral se crea como una medida preventiva de acoso laboral que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo.

El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes". Los integrantes del Comité preferiblemente contaran con competencias actitudinales y

comportamentales tales como: respeto imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de la información y ética: así mismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos. (…)" Resolución 1356 del 18 de julio del Ministerio de Trabajo"

En caso de empresas con menos de 20 trabajadores dicho comité estará conformado por un representante de los trabajadores y uno del empleador con sus respectivos suplentes.

El periodo de los miembros del comité será de 2 años a partir de la conformación del mismo, que se contará desde la fecha de la comunicación de la elección o la designación.

El Comité de convivencia laboral de **EQUIPOS Y OCNSTRUCCIONES JA SAS** fue conformado el día **18** de febrero del 2024 y sus representantes por parte de los trabajadores y del empleador son:

Representante Principal Trabajadores
Jazmín Adriana Torres

Representante Principal Empleador
Carlos Fabio Arroyo Arroyo

DOCUMENTACIÓN

El empleador debe mantener disponibles y debidamente actualizados entre otros, Los siguientes documentos en relación con el SG-SST:

- La política y los objetivos de la empresa en materia de SST
- Las principales funciones y responsabilidades asignadas para el cumplimiento de la política de SST
- La identificación de peligros y evaluación de riesgos
- El Sistema de SST de la empresa
- Los procedimientos e instructivos internos de SST

- Los soportes de la elección y conformación del COPASST y las actas de sus reuniones, así como la delegación del Vigía de SST y los soportes de sus actuaciones.

- Las investigaciones de los incidentes y accidentes de trabajo y enfermedades laborales de acuerdo con las disposiciones legales vigentes
- La identificación de las amenazas prioritarias y los planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.
- Los resultados de las mediciones ambientales.
- Los programas de vigilancia epidemiológica a la salud de los trabajadores.

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

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 30 años, contados a partir del momento en que cese la relación laboral del trabajador con la empresa:
Historia clínica ocupacional, incluidas la evaluación médica pre ocupacional o de pre ingreso, las periódicas, las pos ocupacionales o de egreso, pos incapacidades y otras que la empresa requiera según sus actividades.
Los resultados de exámenes paraclínicos y pruebas funcionales, tales como las pruebas de monitoreo biológico, audiometrías, espirometrías, radiografías de tórax y en general, las que se realicen con el objeto de monitorear los efectos hacia la salud de la exposición a peligros y riesgos en SST;

Resultados de mediciones y monitoreo a los ambientes ocupacionales, como resultado de los programas de vigilancia y control de los peligros y riesgos en SST
Registros de las actividades de capacitación, formación y entrenamiento en SST
Registro del suministro de elementos de protección personal

COMUNICACIÓN

El empleador debe establecer mecanismos eficaces para:

- Recibir, documentar y responder adecuadamente a las comunicaciones internas y externas relativas a SST

- Garantizar que oportunamente, se comunique sobre el SG-SST a los trabajadores

- Disponer de canales que permitan recolectar información sobre inquietudes, ideas y aportes de los trabajadores en materia de SST y garantizar que sean consideradas y atendidas por los responsables de la SST en la empresa.

Indicadores

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

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

Asignación de responsabilidades;

- Los documentos que soportan el SG-SST;
- La política de conservación de los documentos;
- La asignación de recursos humanos, físicos y financieros;
- La evaluación inicial del Sistema de SST (línea base);
- La definición de objetivos de SST; y,
- El plan de trabajo anual y su cronograma.

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

- El cumplimiento de los requisitos legales aplicables;
- El cumplimiento de los objetivos en SST;
- El cumplimiento del plan de trabajo en SST y su cronograma;
- El cumplimiento de las diferentes acciones preventivas, correctivas y de mejora, incluidas las acciones generadas en las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales y las acciones generadas en las inspecciones de seguridad.
- El cumplimiento del cronograma de las mediciones ambientales ocupacionales y sus resultados
- El cumplimiento de los sistemas o programas de vigilancia epidemiológica a la salud de los trabajadores, acorde con las características, peligros y riesgos de la empresa.

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

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

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

Consiste en medir el desarrollo del Sistema de Gestión en SST y seguridad, comparar los resultados obtenidos con criterios previamente establecidos, en un período definido, y analizar los factores que determinaron el logro total o parcial de las metas previstas. Esto se hace

Mediante el cumplimiento de las actividades establecidas en los Programas y en el Cronograma.

Los siguientes son los Indicadores del Sistema de Gestión en SST y Medio Ambiente:

Los siguientes son ejemplos de algunos indicadores, estos deben ser construidos según las características de la empresa y sus necesidades.

Indicadores del Sistema de Gestión en Seguridad y SST

Accidente de trabajo
# AT.
Tasa =---------- * 100%
# Trabajadores

Índice de frecuencia por accidente de trabajo
N° total AT con o sin incapacidad año
I.F.A.T=- ---------- * K1
N° horas hombre año

Índice de severidad
# De días perdidos
I.S. =---------- * k

h.h. trabajadas

INDICADORES DE GESTIÓN O DE PROCESO

Cumplimiento del programa de salud ocupacional
Actividades ejecutadas x 100
Actividades programadas

Accidentes de trabajo o incidentes investigados
De Accidentes Investigados
% AT. Inv.= ---------- * 100%
# De Actividades Totales

Cobertura de Capacitación
De Personas Capacitadas
% Capacitación =---------- * 100%
Total Población Objeto

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

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

Índice de frecuencia por incidentes de trabajo.

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

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

12.6 Enfermedad común
Proporción de ausentismo por enfermedad común
Proporción de prevalencia por enfermedad común.
El Nº total de horas hombre trabajadas al año se calcula así:
Nº trabajadores * 8 horas * 6 días * 4 semanas * 12 meses.
Las constantes K1 (240.000) y K2 (1000), permiten ajustar las fórmulas a valores usados en Colombia.

PLAN DE MEDIDAS DE PREVENCIÓN, MEJORA Y CONTROL

La organización debe disponer de un plan de intervención de las medidas de prevención, mejora y control, deben adoptarse de acuerdo con el siguiente esquema de jerarquización:
Eliminación del peligro/riesgo: Rediseño de procesos o equipos para eliminar o reducir los riesgos

Sustitución: Sustituir una materia prima por una menos peligrosa o también, sustituir un proceso de alto riesgo por uno de menor riesgo

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

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

Equipos de Protección 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

El empleador debe evaluar el impacto sobre la SST, que puedan generar los cambios internos (introducción de nuevos procesos, cambio en los métodos de trabajo, adquisiciones, instalaciones, entre otros) o los cambios externos (cambios en la legislación, evolución del conocimiento en SST, entre otros).

Para ello debe realizar la identificación de peligros y la evaluación de riesgos que puedan derivarse de estos cambios, y debe adoptar las medidas de prevención y control antes de su implementación cuando así proceda, en consulta con el COPASST de SST. De la misma manera, debe actualizar el Sistema de SST cuando se requiera.

PREVENCIÓN, PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS

El empleador debe implementar y mantener las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, con cobertura a todos los centros y turnos de trabajo y todos los trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluidos los visitantes, proveedores, contratistas y subcontratistas.

Para ello debe implementar un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias que considere como mínimo, los siguientes aspectos:

Identificar sistemáticamente de todas las amenazas, que puedan afectar a la empresa;
Identificar los recursos disponibles en la empresa, para la prevención, preparación y respuesta ante emergencias;

- Evaluar la vulnerabilidad de la empresa frente a estas amenazas
- Priorizar las amenazas
- Asignar los recursos necesarios para diseñar e implementar los programas, procedimientos o acciones necesarias, para prevenir y controlar las amenazas prioritarias o minimizar el impacto de las no prioritarias
- Implementar las acciones factibles, para reducir la vulnerabilidad de la empresa frente a estas amenazas

- Informar, capacitar y entrenar periódicamente a todos los trabajadores incluidos los simulacros, para que estén en la mejor capacidad posible de actuar y proteger su salud e integridad, ante una emergencia real o potencial
- Conformar, capacitar, entrenar y dotar la brigada integral para la prevención y atención de emergencias (incipiente o estructural), acorde con su nivel de riesgo y los recursos disponibles, que incluya la organización e implementación de un servicio oportuno y eficiente de primeros auxilios. Todos los trabajadores deben estar en capacidad de sepan actuar antes, durante y después de las emergencias que se puedan derivar de las amenazas identificadas en la empresa.
- Inspeccionar periódicamente, todos los equipos relacionados con la prevención y atención de emergencias, así como los sistemas de señalización y alarma, con el fin de garantizar su disponibilidad y buen funcionamiento
- Desarrollar programas o planes de ayuda mutua ante amenazas de interés común, identificando los recursos para la prevención, preparación y respuesta ante emergencias en el entorno de la empresa y articulándose con los planes que, para el mismo propósito, puedan existir en estas zonas.

MEDIO AMBIENTE

- Prevenir la contaminación del ambiente, controlando los aspectos ambientales significativos, así mismo, usar de forma responsable los recursos naturales empleados en nuestras operaciones, enfocándonos en el desarrollo sostenible.

Actividades Ambientales

- Charla en temas de medio ambiente, (ej. Sensibilización cuidado al planeta, disminución de Calentamiento global etc.).
- Divulgación de las hojas de seguridad de las sustancias químicas.
- Gestión de residuos (generación-disposición).
- Jornada de orden y aseo.
- Charla sobre buen uso de los recursos naturales

ADQUISICIONES

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

Contratación

El empleador contratante, debe adoptar y mantener las disposiciones necesarias, con el fin de que se garanticen las normas de SST de su empresa, o cuando menos normas equivalentes, aplicadas a los proveedores, a los contratistas y a los trabajadores de este último, durante el desempeño de las actividades objeto del contrato en la empresa.

Para este propósito, el empleador contratante debe considerar como mínimo, los siguientes aspectos en materia de SST:

- ✓ Incluir los aspectos de SST, en la evaluación y selección de proveedores y contratistas
- ✓ Establecer antes de iniciar el trabajo, canales de comunicación para la gestión de SST con los proveedores y los contratistas
- ✓ Verificar antes del inicio del trabajo y periódicamente, el cumplimiento de la obligación de afiliación a la seguridad social integral, considerando la rotación del personal por parte de los proveedores y contratistas
- ✓ Informar a los proveedores y contratistas al igual que a los trabajadores de este último, previo al inicio del contrato, los peligros y riesgos generales y específicos de su zona de trabajo incluidas las actividades o tareas de alto riesgo, rutinarias y no rutinarias, así como la forma de controlarlos y las medidas de prevención y atención de emergencias. En este propósito, se debe revisar periódicamente la rotación de personal y asegurar que dentro del alcance de este literal, el nuevo personal reciba la misma información

- ✓ Instruir a los proveedores y contratistas, sobre el deber de informar al empleador contratante acerca de los presuntos accidentes y enfermedades laborales ocurridos en el ejercicio del objeto contractual, para que el contratante ejerza las acciones de prevención y control que estén bajo su responsabilidad
- ✓ Verificar la aptitud y la competencia del contratista y sus trabajadores o subcontratistas, especialmente para el desarrollo de actividades consideradas como de alto riesgo
- ✓ Verificar periódicamente y durante el desarrollo de las actividades objeto del contrato en la empresa, el cumplimiento de la normatividad en SST por parte de los proveedores, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas.
- ✓ Disponer de un manual para la seguridad de los contratistas de su organización, involucrándolos en los procesos de promoción, prevención, así como en las campañas de sensibilización y percepción del riesgo campañas ver guía de manual de contratistas.

SUPERVISIÓN Y MEDICIÓN DE LOS RESULTADOS

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

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

La supervisión de la SST, debe permitir:

- ➢ El intercambio de información con los trabajadores, sobre los resultados y su desempeño en SST
- ➢ Recolectar información para determinar si las medidas de prevención y control de peligros y riesgos se aplican y son eficaces
- ➢ Servir de base para la adopción de decisiones que tengan por objeto, mejorar la identificación de peligros y el control de los riesgos y en general, mejorar la gestión en SST de la empresa.
- ➢ La supervisión proactiva debe permitir entre otros, lo siguiente:

- Establecer el cumplimiento de planes específicos, de las metas establecidas y de los objetivos propuestos
- Inspeccionar sistemáticamente los trabajadores, los puestos de trabajo, las máquinas y equipos y en general, las instalaciones de la empresa
- Vigilar las condiciones en los ambientes de trabajo
- La vigilancia de la salud de los trabajadores mediante las evaluaciones médicas periódicas y los programas de vigilancia epidemiológica, con el propósito de identificar precozmente efectos hacia la salud derivados de los ambientes de trabajo y evaluar la eficacia de las medidas de prevención y control
- Determinar el cumplimiento de la legislación nacional vigente aplicable en materia de SST, el cumplimiento de los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales que le apliquen y los demás requisitos voluntarios que en materia de SST haya suscrito la empresa

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

- Incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales
- Ausentismo laboral por causas asociadas con SST
- Otras pérdidas como daños a la propiedad, máquinas y equipos entre otros, relacionados con SST
- Deficiencias en seguridad y salud y otras fallas en la gestión de la SST en la empresa.
- La efectividad de los programas de rehabilitación y recuperación de la salud de los trabajadores.
- Investigación de Incidentes, Accidentes y Enfermedades relacionadas con el Trabajo

- La investigación de las causas de los incidentes, presuntos accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo, debe adelantarse acorde con el Decreto 1530 de 1996, la Resolución Número 1401 de 2007 y las disposiciones que los modifiquen, adicionen o sustituyan. La el resultado de esta investigación, debe permitir entre otras
- Identificar y documentar cualquier deficiencia en el SG-SST y servir como base para la implementación de las acciones preventivas, correctivas o de mejora necesarias
- Comunicar sus principales conclusiones a los representantes del COPASST o Vigía de SST según corresponda y atender sus observaciones y recomendaciones al respecto

- Informar de sus resultados a las personas directamente asociadas con sus causas o con sus controles, para que se tomen las medidas correctivas necesarias
- Alimentar el proceso de evaluación que haga la alta dirección de la gestión en SST y que se consideren también en las acciones de mejora continua.

Los informes y las conclusiones de investigaciones desarrolladas por organismos externos como autoridades de inspección, vigilancia y control o por parte de Administradoras de Riesgos Laborales, deben ser considerados también como fuente de acciones correctivas, preventivas o de mejora en materia de SST, respetando los requisitos de confidencialidad que apliquen de acuerdo con la legislación vigente.

Las investigaciones de que trata el presente artículo, deben ser desarrolladas por personal competente y con la participación de los trabajadores y los representantes del COPASST o Vigía de SST cuando así aplique.

Auditoría
Auditoría de Cumplimiento del SG-SST.
El empleador debe implementar un procedimiento documentado de verificación o auditoría, que evalúe periódicamente el cumplimiento de todos los componentes del SGSST y también, que evalúe si las acciones fueron implementadas y, si fueron adecuadas y eficaces. Esta verificación debe ser planificada con la participación del COPASST o Vigía de SST y debe ser realizada por personal (interno o externo) competente e independiente a la actividad área o proceso objeto de verificación.

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

ALCANCE DE LA AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO DEL SG-SST
El proceso de auditoría debe comprender una evaluación de cada uno de los componentes del SG-SST y sus subcomponentes según corresponda.
La auditoría deberá abarcar entre otros, lo siguiente:

- El cumplimiento de la política de SST;

- La evaluación de la participación de los trabajadores;
- El desarrollo de la responsabilidad y la obligación de rendir cuentas;
- La competencia y la capacitación de los trabajadores en SST;
- La documentación en SST;
- La forma de comunicar la SST a los trabajadores y su efectividad
- La planificación, desarrollo y aplicación del SG-SST
- La gestión del cambio
- La prevención, preparación y respuesta ante emergencias
- La consideración de la SST en las nuevas adquisiciones;
- El alcance y aplicación de la SST, en los proveedores y contratistas;
- La supervisión y medición de los resultados;

- El proceso de investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales y su efecto sobre el mejoramiento de la SST en la empresa
- El desarrollo del proceso de auditoría
- La evaluación por parte de la alta dirección
- Las acciones preventivas, correctivas y de mejora.
- Las conclusiones del proceso de auditoría del SG-SST, debe determinar si la puesta en práctica del SG-SST y cada uno de sus componentes y subcomponentes, permiten entre otros lo siguiente
- Establecer si es eficaz para el logro de la política y los objetivos en SST de la empresa
- Determinar si promueve la participación de los trabajadores
- Comprobar que se tengan en cuenta el análisis de los indicadores y los resultados de auditorías anteriores

Evidenciar que se cumpla con la legislación nacional vigente aplicable en materia de SST, el cumplimiento de los estándares mínimos de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales que le apliquen y los demás requisitos voluntarios que en materia de SST haya suscrito la empresa
Establecer que se alcancen las metas y la mejora continua en SST.

REVISIÓN POR LA ALTA DIRECCIÓN

La Alta dirección debe evaluar el SG-SST cada seis meses de conformidad con las modificaciones en los procesos, la supervisión y medición de los resultados, las auditorías y demás informes que permitan recopilar información sobre su funcionamiento. Esta revisión entre otros, debe permitir:

- Evaluar el cumplimiento del plan de trabajo y su cronograma
- Evaluar las estrategias implementadas y determinar si han sido eficaces para alcanzar los resultados esperados

- Evaluar la capacidad del SG-SST, para satisfacer las necesidades globales de la empresa y demás partes interesadas en materia de SST
- Analizar la necesidad de realizar cambios en el SG-SST, incluida la política y sus objetivos
- Analizar la suficiencia de los recursos asignados, para el cumplimiento de los resultados esperados

Aportar información sobre nuevas prioridades y objetivos estratégicos de la organización, que puedan ser insumos para la planificación y la mejora continúa
Evaluar la eficacia de las medidas de seguimiento con base en exámenes anteriores de la alta dirección y realizar los ajustes necesarios.
Las conclusiones de esta evaluación deben ser documentadas y sus principales resultados, deben ser comunicados al COPASST o Vigía de SST y a las personas responsables de cada uno de los elementos pertinentes, para la adopción oportuna de medidas preventivas, correctivas o de mejora.

Mejoramiento
Acciones Preventivas y Correctivas
El empleador debe garantizar que se definan e implementen las acciones preventivas y correctivas necesarias, con base en los resultados de la supervisión y medición de la eficacia del SG-SST, de las auditorías y de la revisión por la alta dirección.

Estas acciones entre otras, deben estar orientadas a:
Identificar y analizar las causas fundamentales de las no conformidades

La adopción, planificación, aplicación, comprobación de la eficacia y documentación de las medias preventivas y correctivas. Cuando por la evaluación del SG-SST o por otras formas de evaluación se evidencie que las medidas de prevención y protección relativas a los peligros y riesgos en SST son inadecuadas o pueden dejar de ser eficaces, estas deberían someterse a una evaluación y jerarquización prioritaria y sin demora. Todas las acciones preventivas y correctivas, deben estar documentadas, ser difundidas a los niveles pertinentes, tener responsables y fechas de cumplimiento.

Mejora Continua
El empleador debe garantizar las disposiciones y recursos necesarios para el perfeccionamiento del SG-SST, con el objetivo de mejorar la eficacia de todas sus actividades y el cumplimiento de sus propósitos. Entre otras, debe considerar las siguientes fuentes para identificar oportunidades de mejora:

Los cambios en legislación que apliquen a la organización

Evaluación del cumplimiento de los objetivos del SG-SST
Los resultados de la identificación de peligros y evaluación de los riesgos
Los resultados de la evaluación y auditoría del SG-SST, incluyendo la investigación de los incidentes, accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo y los resultados y recomendaciones de las auditorías

Las recomendaciones presentadas por los trabajadores, COPASST 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.

El presente Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo **de EQUIPO Y CONSTRUCCIONES JA SAS** ha sido revisado y aprobado por el gerente, dando cumplimiento a la reglamentación legal vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, a los Veinte **(18)** días del mes de febrero **del** 2024, en la ciudad de Sincelejo

Carlos Fabio Arroyo Arroyo
Representante Legal

Katty Martínez Bravo
Profesional SISO