JUAN CARLOS PAEZ
INGENIERO CIVIL

MANUAL DEL SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABJO

SG-SST

JUAN CARLOS PAEZ MARTINEZ

BUCARAMANGA, SANTANDER 2021

JUAN CARLOS PAEZ
INGENIERO CIVIL

Elaboró:	Aprobó:	SG-SST
YAQUELINE CABALLERO PLATA	JUAN CARLOS PAEZ	**Fecha de Revisión:** 26 de Marzo de 2021

JUAN CARLOS PAEZ
INGENIERO CIVIL

TABLA DE CONTENIDO

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

- GENERALIDADES .
- INTRODUCCIÓN.
- DESCRIPCIÓN GENERAL.
- OBJETIVOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.
- ALCANCE.
- MARCO DE REFERENCIA.
- MARCO LEGAL.
- DEFINICIÓN DE TÉRMINOS.
- POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.
- RESPONSABILIDADES FRENTE AL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.
- ORGANIZACIÓN.
- RECURSOS:
- DIRECCIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.
- COMITÉ PARITARIO DEL SISTEMA DE GESTION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO COPASST.

JUAN CARLOS PAEZ
INGENIERO CIVIL

- RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADOR.
- RESPONSABILIDADES DE LOS TRABAJADORES.
- RESPONSABILIDADES DEL COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDA Y SALUD EN EL TRABAJO:
- COMPETENCIA LABORAL EN SST Y CAPACITACIÓN .
- DOCUMENTACIÓN.
- CONSERVACIÓN DE LOS DOCUMENTOS.
- COMUNICACIÓN.
- ORGANIGRAMA.
- INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA.
- PLANIFICACIÓN.
- IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS.
- EVALUACIÓN INICIAL O PERIÓDICA DE LA SST.
- INDICADORES.
- DIAGNOSTICO DE LAS CONDICIONES DE SALUD.
- VARIABLES DEMOGRÁFICAS DE LA POBLACIÓN.
- VARIABLES OCUPACIONALES DE ESTA POBLACIÓN.
- HALLAZGOS DE MORBILIDAD SENTIDA.
- HALLAZGOS DE MORBILIDAD.
- PLAN DE ANÁLISIS Y PRIORIZACIÓN.
- DIAGNOSTICO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

JUAN CARLOS PAEZ
INGENIERO CIVIL

- MATRIZ DE PRIORIZACIÓN DE FACTORES DE RIESGO, DIAGNOSTICO PARA RIESGOS PRIORITARIOS PLANEACIÓN, ORGANIZACIÓN Y EJECUCIÓN.
- PROGRAMA DE INDUCCIÓN, CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN. PLANIFICACIÓN.
- PLAN DE MEDIDAS DE PREVENCIÓN, MEJORA Y CONTROL.
- GESTIÓN DEL CAMBIO.
- PREVENCIÓN, PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS.
- ADQUISICIONES.
- MANUAL DE SEGURIDAD PARA LOS CONTRATISTAS DE LA ORGANIZACIÓN.
- CONTRATACIÓN.
- EVALUACIÓN.
- SUPERVISIÓN Y MEDICIÓN DE LOS RESULTADOS.
- INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES, ACCIDENTES Y ENFERMEDADES RELACIONADAS CON EL TRABAJO.
- AUDITORÍA.
- AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO DEL SG-SST.
- ALCANCE DE LA AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO DEL SG-SST.
- REVISIÓN POR LA ALTA DIRECCIÓN.
- MEJORAMIENTO.
- ACCIONES PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS.
- MEJORA CONTINUA.

JUAN CARLOS PAEZ
INGENIERO CIVIL

DESCRIPCION GENERAL

La empresa **JUAN CARLOS PAEZ MARTINEZ**, está ubicada en **Calle 35 # 17-77 Oficina 13-06 Centro Bucaramanga**. Fue constituida con el objeto de especializarse en actividades de arquitectura e ingeniería y otras actividades conexas de consultoría técnica.

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

El **Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo** consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora, continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.
Para su efecto, el empleador debe abordar la prevención de los accidentes de

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

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

OBJETIVOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO-SG-SST

JUAN CARLOS PAEZ MARTINEZ, expresa sus objetivos del **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo**, conforme a la **Política de Seguridad y Salud en el Trabajo** y coherentes con el **Plan Anual de Trabajo**.

- Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos con el fin de establecer medidas de prevención y control jerárquicas.

- Proteger la salud y seguridad de todos los trabajadores, promoviendo el bienestar físico, mental y social mediante la mejora continua del **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo** a los trabajadores.

- Cumplir con la normatividad nacional vigente en materia de riesgos laborales.

- Responder frente y efectivamente ante situaciones de emergencia o accidentes que resulten de los procesos de la empresa.

OBJETIVO GENERAL

Garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables en el desarrollo de las diferentes actividades productivas en la empresa **JUAN CARLOS PAEZ MARTINEZ**, a través de la promoción de la salud y de la identificación, evaluación y control de los riesgos ocupacionales, con el fin de evitar la ocurrencia de accidentes de trabajo y de enfermedades laborales y otras situaciones que afecten la calidad de vida de los trabajadores.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

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

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

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

• Fortalecer la cultura de salud y seguridad promoviendo el compromiso y liderazgo de todos los trabajadores.

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

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

ALCANCE

El SG-SST aplica a todos los trabajadores de la empresa **JUAN CARLOS PAEZ MARTINEZ** vinculados directamente.

MARCO DE REFERENCIA

Marco Legal

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

JUAN CARLOS PAEZ
INGENIERO CIVIL

Normatividad vigente en SST y Riesgos Laborales:

Ley 9 de 1979: Es el Código Sanitario Nacional.

Resolución 2400 de 1979: Estatuto de la Seguridad industrial.

Resolución 2413 de 1979: SST en el sector de la construcción.

Decreto 614 de 1984: Plan Nacional de SST.

Resolución 2013 de 1986: Comité Paritario de SST.

Decreto 1335 de 1987: Seguridad minera subterránea.

Resolución 1016 de 1989: Reglamenta los programas de SST en las empresas.

Resolución 1792 de 1990: Valores límites contra ruido.

Resolución 9030 de 1990: Seguridad en emisiones ionizantes.

Decreto 1843 de 1991: Uso y manejo de plaguicidas.

Resolución 1075 de 1992: Prevención del fármaco dependencia, alcoholismo y tabaquismo en el trabajo.

Resolución 10834 de 1992: Clasificación toxica plaguicidas.

Decreto 2222 de 1993: Reglamento de higiene y seguridad en labores mineras a cielo abierto.

Decreto Ley 1295 de 1994: Reglamenta al Sistema General de Riesgos Laborales.

Decreto 1772 de 1994: Reglamenta la afiliación y cotización al Sistema de Riesgos Laborales.

Decreto 1530 de 1996: Afiliación empresas, accidente de trabajo con muerte, empresas temporales.

Ley 361 de 1997: Integración laboral a personas discapacitadas.

Ley 436 de 1998: Seguridad en el manejo de asbesto.

Decreto 917 de 1999: Manual único de calificación invalidez.

Decreto 875 de 2001: Ratifica el convenio de ginebra sobre la seguridad en el uso de asbesto.

Resolución 058 de 2002: Normas en emisiones ambientales para incineradores y hornos crematorios.

Decreto 1609 de 2002: Transporte de sustancias peligrosas

Decreto 1607 de 2002: Modifica la tabla de clasificación de actividades económicas para el SGRP.

Ley 776 de 2002: Modifica el decreto 1295 de 1994 en el tema de prestaciones económicas y de prescripción de derechos.

Ley 797 de 2003: Reforma el sistema general de pensiones.

Ley 828 de 2003: Control a la evasión del sistema de seguridad Social.

Decreto 2090 de 2003: Define las actividades de alto riesgo y modifica su régimen de pensiones.

Decreto 2800 de 2003: Reglamenta la afiliación de los independientes al Sistema de Riesgos Laborales.

Ley 860 de 2003: Requisitos para obtener la pensión de invalidez

Decisión 584 de 2004: Instrumento andino de seguridad y salud en el trabajo de la comunidad andina de naciones.

Circular Unificada del Ministerio de Protección Social de 2004: Instrucciones al empleador y a las Administradoras de Riesgos Laborales.

Decreto 3615 de 2005: Afiliación colectiva de independientes modificado por el decreto 2313 de 2006.

Resolución 1570 de 2005: Sistema de información único para registro de ATEP en las empresas, ARP, EPS, y juntas.

Resolución 0156 de 2005: Se adoptan los formatos de informe de Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional.

Decreto 195 de 2005: Limites exposición campos electromagnéticos

Ley 1010 de 2006: Definición, constitución y sanciones Acoso Laboral.

Resolución 627 de 2006: Norma Nacional de emisión de ruido y ruido ambiental.

Resolución 1401 de 2007: Procedimientos legales para investigación y reporte de los accidentes de trabajo.

Resolución 2346 de 2007: Práctica de evaluaciones médicas e Historia Clínica Ocupacional.

Resolución 1855 de 2007: Sistema de garantía de la calidad en el SGRP. Estándares mínimos.

Resolución 2844 de 2007: Guías de Atención Integral en SST.

Resolución 2646 de 2007: Programa empresarial riesgo psicosocial.

Proyecto de ley 103 de 2008: Comisión séptima del Senado definición ATEP.

Resolución 1013 de 2008: Guías de Atención Integral en SST.

Resolución 3673 de 2008: Reglamento Técnico de Trabajo Seguros en alturas derogada.

Circular 070 de 2009: Trabajo en alturas.

Resolución 1409 de 2012: Reglamento Técnico para protección contra caídas en Trabajo en alturas.

Resolución 736 de 2009: Complementa la anterior resolución sobre la certificación de competencia para trabajo en alturas – SENA.

Resolución 1486 de 2009: Lineamientos técnicos certificación trabajo en alturas.

Resolución 1918 de 2009: Práctica de las evaluaciones médicas ocupacionales y la guarda, archivo y custodia de las mismas.

Resolución de 736 2009: Modifica Certificación competencias para trabajo en Alturas aplaza su implementación a Julio de 2010.

Decreto 2566 de 2009: Adopta tabla Enfermedades Ocupacionales.

Circular 070 de 2009: Procedimiento e instrucciones trabajo en altura.

Resolución 1441 de 2013: MSPS – HABILITACION.

Resolución 2087 de 2013: Afiliación independiente.

Resolución 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.**

Resolución 378 de 2013: Medidas para garantizar la seguridad en el transporte público terrestre.

Resolución 1903 de 2013: Modifica el numeral 5° del articulo 10 y el parágrafo 4° del artículo 11 de la resolución 1409 de 2012 y se dictan otras disposiciones.

Resolución de 1565 de 2014: Plan estratégico de seguridad Vial para empresa con un número de vehículos directos o contratados superior a 10 diez.

Ley 1562 de 2012: Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.

Decreto 1443 de 2015: Por la cual se dictan disposiciones para la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Decreto 1072 de 2015: Decreto reglamentario del trabajo.

Decreto 2362 de 2015: Establece la celebración del día del trabajo.

Decreto 472 de 2015: Por el cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de Seguridad y Salud en el trabajo.

Decreto 055 de 2016: Afiliación a los estudiantes al sistema general de riesgos laborales.

Decreto 176 de 2016: Ampliación del plazo de la implementación del SG-SST.

Resolución 0312 de 2019: Estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

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 **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.

JUAN CARLOS PAEZ
INGENIERO CIVIL

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 SG-SST.

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

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

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

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

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

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

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

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

Proporción: Es la relación existente entre parte de una población y el total de la misma. Expresa la relación de una parte con el todo.

Índice o razón: Es el cociente entre dos números que muestra la relación de tamaño entre ellos. Se define como la relación existente entre dos poblaciones o universos diferentes.

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

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

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

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

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

Programa de vigilancia epidemiológica: Conjunto de acciones y metodologías encaminadas al estudio, evaluación y control de los factores de riesgo presentes en

el trabajo y de los efectos que genera en la salud. Se apoya en un sistema de información y registro.

Inspecciones de Seguridad: Es la detección de los riesgos mediante la observación detallada de las áreas o puestos de trabajo y debe incluir: instalaciones locativas, materias primas e insumos, almacenamientos, transporte, maquinaria y equipos, operaciones, condiciones ambientales, sistemas de control de emergencias, vías de evacuación y todas aquellas condiciones que puedan influir en la salud y seguridad de los trabajadores.

Mantenimiento Preventivo: Es aquel que se hace a la máquina o equipos, elementos e instalaciones locativas, de acuerdo con el estimativo de vida útil de sus diversas partes para evitar que ocurran daños, desperfectos o deterioro.

Normas de Seguridad: Son las reglas que deben seguirse para evitar daños que puedan derivarse como consecuencia de la ejecución de un trabajo. Especifican o determinan detalladamente las instrucciones a seguir en la operación, manipulación de máquinas y herramientas.

Monitoreo ambiental: Medición de las concentraciones o niveles de contaminantes a los cuales están expuestos los trabajadores durante su jornada diaria.

Plan de emergencias: Conjunto de normas y procedimientos generales destinados a prevenir y a controlar en forma oportuna y adecuada, las situaciones de riesgo en una empresa.

Investigación de accidente de trabajo: Técnica utilizada para el análisis de un accidente laboral, con el fin de conocer el desarrollo de los acontecimientos y determinar las causas y las medidas de control para evitar su repetición.

Exámenes ocupacionales: Valoración del estado de salud a través de exámenes físicos, pruebas funcionales y complementarias, de acuerdo con la exposición a riesgos específicos, que se realizan al trabajador para investigar la aparición de lesiones patológicas incipientes de origen profesional o no.

Grado de satisfacción: Indicador primario de lo que significa la calidad de la atención. En este sentido representa la evaluación que hacen trabajador y proveedor de la calidad del programa.

POLÍTICA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE JUAN CARLOS PAEZ MARTINEZ

ANEXO 1. Política del SG SST

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

Recursos:

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

Para el desarrollo del sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo la empresa destinará los recursos humanos, técnicos, físicos y económicos

necesarios y contará con la asistencia técnica, y asesoría y prestación de servicios de capacitación con la **Administradora de riesgos laborales** (ARL) SURA, así mismo contará con entidades para el cumplimiento del SG-SST.

Humanos: El representante legal asume la responsabilidad del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Miembros del Vigía.
Miembros del Comité de Convivencia Laboral.
Miembros de la Brigada de Emergencias.

Financieros: La empresa tiene destinado un presupuesto financiero aprobado para la gestión.
Anexo 2. Presupuesto 2021

Técnicos: La empresa atreves de los siguientes recursos asume la gestión del Seguridad y Salud en el Trabajo.

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

Físicos y tecnológicos: empresa dispone de carteras equipos audios visuales, cámaras fotográficas para el desarrollo de su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Anexo 2. Recursos

DIRECCIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El responsable de liderar el SG-SST está bajo la responsabilidad.
Nombre y Apellido: Yaqueline Caballero Plata
Profesión: Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Anexo 3. Responsable del SG SST

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

Responsabilidades del empleador

El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente.

Liderazgo y compromiso gerencial.

El representante legal **JUAN CARLOS PAEZ**, ha demostrado su compromiso con el SG-SST, garantizando su desarrollo, implementación y mejora continua.

a. Política de Seguridad y Salud en el Trabajo

El representante legal se compromete a establecer la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, comunicarla y revisarla con una periodicidad anual.

La política cumple con los siguientes requisitos:

- Firmada por el representante legal.
- Divulgada a todos los colaboradores.
- Publicada en cartelera de las instalaciones.
- Actualizada.
- Contempla identificación de peligros y riesgos estableciendo controles, respaldo económico.
- Decisión de cumplimiento de la legislación aplicable en seguridad y salud en el trabajo y otros requisitos que suscriba la organización.

El representante legal, documenta y comunicar las responsabilidades específicas en 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.) además de:

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 **SG-SST**, y como mínimo una (1) vez al año, realizar su evaluación.

b. Objetivos y metas de Seguridad y Salud en el Trabajo

Con base en la identificación de peligros, evaluación de los peligros y riesgos los requisitos legales aplicables, se definen los objetivos y metas de seguridad y salud en el trabajo, semestralmente se realiza seguimiento al cumplimiento de objetivos y metas definidos.

Para garantizar el cumplimiento de los diferentes objetivos definidos se establecen planes de acción correspondientes.

Con una periodicidad semestral se hace un seguimiento para verificar el cumplimiento de la ejecución de los planes de acción establecidos para los objetivos y metas en seguridad y salud en el trabajo, de acuerdo al grado de cumplimiento se define si es necesario replantear los planes de acción definidos.

c. Reuniones gerenciales.

Con una periodicidad trimestral se realizan reuniones en las cuales participa la gerencia y el responsable del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo;

estas reuniones se incluyen la revisión y seguimientos de los aspectos de seguridad y salud en el trabajo, los temas tratados se registran en el formato de actas de reuniones.

d. Inspecciones gerenciales

Para demostrar su compromiso con el sistema de seguridad y salud en el trabajo el representante legal realiza inspecciones semestrales en la empresa; para estas inspecciones gerenciales las cuales incluye revisión documental revisión al desarrollo de las diferentes actividades de la empresa en aspectos relacionados con Seguridad y Salud en el Trabajo.

El seguimiento a las acciones preventivas generadas de las inspecciones gerenciales se registra en el formato seguimiento a planes de acción.

e. Revisiones periódicas del sistema de gestión

Con una periodicidad anual la gerencia hace revisión al sistema de gestión en seguridad y salud ene l trabajo de acuerdo a, o establecido en el procedimiento auditoria y revisión por la gerencia.

Los temas incluidos en la revisión son:

- Estado y aplicabilidad de política de seguridad y salud en el trabajo.
- Cumplimiento de objetivos en seguridad y salud en el trabajo.
- Cumplimiento del plan anual de trabajo.

- Ejecución presupuestal.
- Indicadores del programa de capacitación, programa de inspecciones estadísticas de accidentes, casi accidentes, primeros auxilios morbilidad, ausentismo y enfermedad laboral.
- Resultado de auditorías internas realizadas al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- Informe de estado de acciones correctivas preventivas.

Con base a los resultados de la alta revisión al sistema de gestión se establecen los planes de acción correspondientes en el formato seguimiento de planes de acción.

f. Responsabilidades de los trabajadores

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

JUAN CARLOS PAEZ
INGENIERO CIVIL

- 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 SG-SST.

g. Responsabilidades del Vigía del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo:

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

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

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

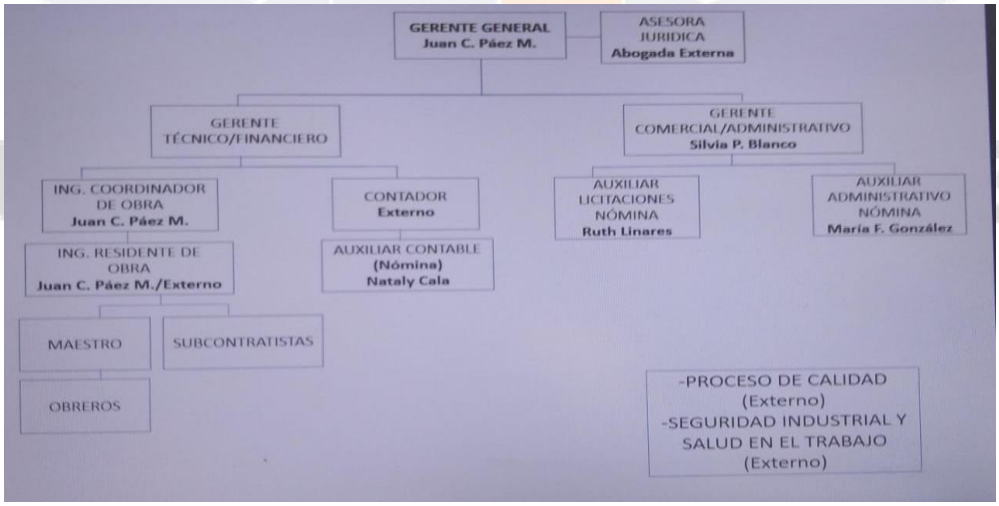
Servir como organismo de coordinación entre el empleador y los trabajadores en la solución de los problemas relativos a la SST. Participar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y proponer al empleador las medidas correctivas a que haya lugar para evitar su ocurrencia.

Anexo 4. Roles y Responsabilidades

ORGANIGRAMA

Es el instrumento para representar gráficamente la estructura administrativa de la empresa. Por lo tanto, en el organigrama deberá estar ubicada la SST como estamento, dependiendo de un nivel decisorio, buscando agilidad y eficacia en la toma de decisiones y ejecución presupuestal.

Anexo 5. ORGANIGRAMA



INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA

NIT	13.504.226
DIRECCIÓN	Calle 35 No.17-77 Oficina 13-06
TELEFONO	315-4232346 -302-3603341
ADMINISTRADORA DE RIESGOS LABORALES	SURA COMPAÑÍA DE SEGUROS
CLASE DE RIESGO ASIGNADO POR LA ARL	I, II, IIII, IV, V
CODIGO DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA	7112
CIUDAD	BUCARAMANGA
REPRESENTANTE LEGAL	JUAN CARLOS PAEZ
ENCARGADO DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	YAQUELINE CABALLERO PLATA

El diagnóstico de salud debe contener como mínimo lo siguiente:

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

Resultados generales de las pruebas clínicas o paraclínicas complementarias a los exámenes físicos realizados.

Diagnósticos encontrados en la población trabajadora.

Análisis y conclusiones de la evaluación.

RECOMENDACIONES.

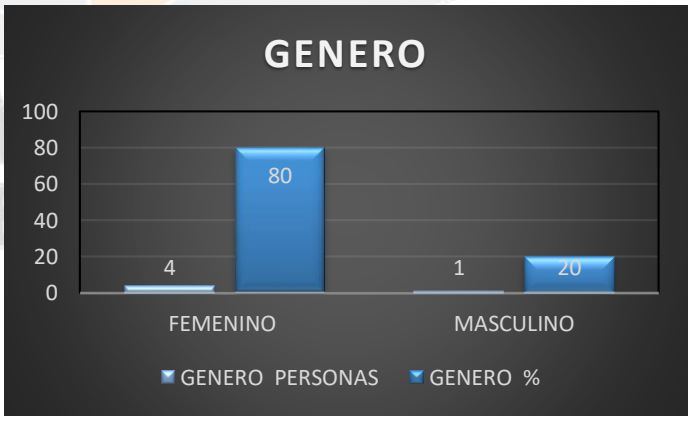
Anexo 6. DIAGNOSTICO CONDICIONES DE SALUD Y PERFIL SOCIODEMOGRAFICO

Variables demográficas de la población

Las características de la población trabajadora de la empresa se identifican su distribución de acuerdo con el género y la edad.

Distribución de frecuencia por género de trabajadores

GENERO		
GENERO	**PERSONAS**	**%**
FEMENINO	4	80
MASCULINO	1	20
TOTAL	**5**	**100%**



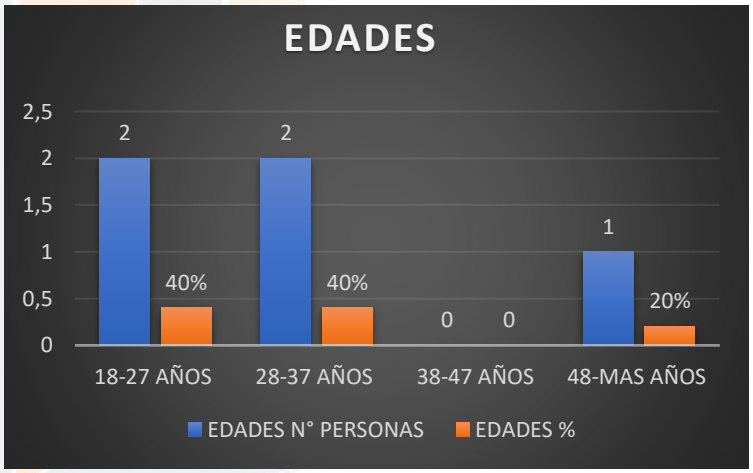
El 80 % de la población trabajadora son mujeres los cuales 4 pertenecen al área administrativa.

El 20 % son hombres en total 1 que pertenecen a la administrativa y operativa.

La población total refleja una proporción mayor de mujeres frente a hombres, proporción que se mantiene debido a su labor administrativa.

Distribución de la población trabajadora por edades.

EDADES		
EDAD	**N° PERSONAS**	**%**
18-27 AÑOS	2	40 %
28-37 AÑOS	2	40%
38-47 AÑOS	0	0
48-MAS AÑOS	1	20 %
TOTAL		**100%**



La población evaluada se encuentra representada de la siguiente manera:

El 20 % de los trabajadores son mayores de 18-27 años

El 20 % se encuentran entre las edades de 28-37 años de edad

El 10 % de trabajadores se encuentra entre las edades de 48 años o más

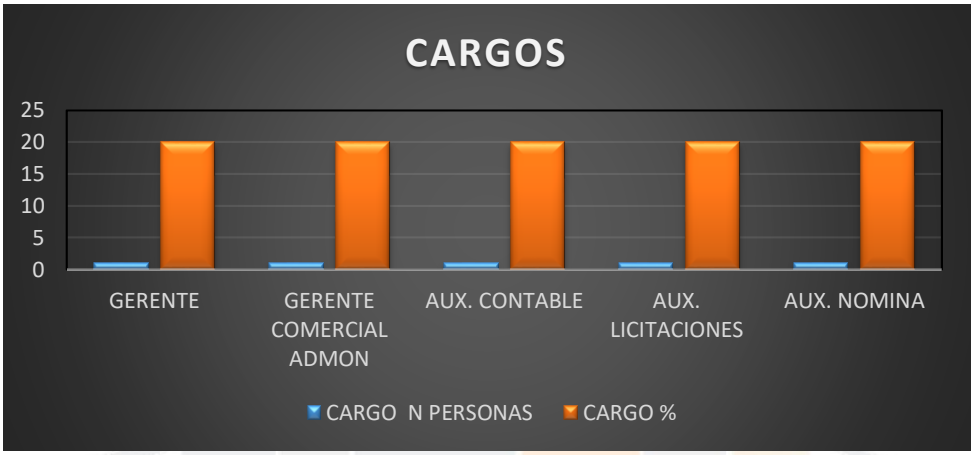
Dentro del análisis del perfil sociodemográfico de la población trabajadora de la empresa se presentan cada uno de los análisis para cada una de las variables evaluadas.

Variables Ocupacionales de esta Población:

Las características ocupacionales y oficios de la empresa, se tienen establecidas acorde con la actividad económica de la empresa.

Distribución de la población por (Profesiones, oficios u ocupación)

CARGO		
CARGO	**N PERSONAS**	%
GERENTE	**1**	**20**
GERENTE COMERCIAL ADMON	**1**	**20**
AUX. CONTABLE	**1**	**20**
AUX. LICITACIONES	**1**	**20**
AUX. NOMINA	**1**	**20**
TOTAL	**5**	**100%**



La distribución por cargo de esta población, muestra que los trabajadores se encuentran laborando en el área operativa y administrativa, con diferentes cargos como auxiliar nomina, auxiliar contable, auxiliar licitaciones y gerencia para un total de cinco (5) trabajadores.

Anexo 11. BASE SOCIODEMOGRÁFICA

Información analizada en el Perfil Sociodemográfico de la población trabajadora información que fue obtenida mediante aplicación de encuesta.

Los hallazgos de Morbilidad sentida se identificaron a través de encuestas, cuestionarios, auto reporte realizado por los trabajadores.

Datos que fueron analizados en informe de Perfil Sociodemográfico.

Hallazgos de Morbilidad

Los Hallazgos de Morbilidad de la población se identificaron a través de las evaluaciones médicas ocupacionales realizadas a los trabajadores.

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

La **ARL SURA**, en el Plan Básico cuenta con el programa de Promoción de la Salud, el cual tendrá como entrada el diagnóstico de condiciones de salud.

El programa busca la realización de las evaluaciones médicas a todos los trabajadores de la empresa.

Plan de análisis y priorización

- Remitir y hacer seguimiento a las personas con Enfermedad Común a su EPS con la asistencia periódica a consulta médica y la toma de laboratorios correspondientes.
- Determinar el origen de enfermedades laborales para hacer intervención en el trabajador y en el puesto de trabajo.
- Asistir a las actividades programadas por el Sistema de Gestión en SST cuando sea citado por este.

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

IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE LOS RIESGOS Y ESTABLECIMIENTO DE CONTROLES

PLANIFICACIÓN

- Identificación de Peligros y Evaluación de los Riesgos
- La metodología a aplicada corresponde a la Norma GTC 45 identificación guía sistemática que da alcance sobre todos los procesos y actividades rutinarias y no rutinarias (internas o externas), todos los centros de trabajo y todos los trabajadores independientes de su forma de contratación y vinculación, que le permita identificar los peligros y evaluar los riesgos en SST, lo que permite priorizar 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 y toda vez que se incorpore una nueva actividad de la empresa).
- De acuerdo con la naturaleza de los peligros, la priorización y la actividad económica de la empresa, podrá ser necesario aplicar metodologías específicas nacional o

internacionalmente aceptadas, para complementar la evaluación de los riesgos en SST ante peligros de origen físico, químico, biológico, psicosocial entre otros.

Anexo 8.PROCEDIMIENTO PARA LA IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS

Anexo 8. MATRIZ PELIGROS Y RIESGOS

EVALUACIÓN INICIAL O PERIÓDICA DE LA SST.

- El representante legal realiza 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 SG-SST o para la actualización del existente. Esta evaluación debe ser realizada por personal competente.
- La evaluación debe incluir, entre otros, los siguientes aspectos:
- La identificación de la legislación nacional vigente aplicable en materia de SST
- La identificación de los peligros y evaluación de los riesgos en SST actualizada (no mayor a un año).
- La identificación de las amenazas con posibilidad de generar emergencias en SST y evaluación de la vulnerabilidad.
- La evaluación de la efectividad de las medidas de control implementadas, con el fin de eliminar los peligros o controlar los riesgos.
- La evaluación de la efectividad de las medidas implementadas, para controlar las amenazas prioritarias con posibilidad de generar emergencias.
- La descripción sociodemográfica de los trabajadores y la caracterización de sus condiciones de salud, así como la evaluación y análisis de las estadísticas sobre la

salud de los trabajadores, la enfermedad profesional y la accidentalidad laboral mínimo de los dos últimos años.

- La evaluación inicial debe estar documentada y debe ser la base para tomar las decisiones y para planificar la gestión de la SST; también, debe servir de referencia para establecer una línea basal y para evaluar la mejora continua en SST.
- La evaluación inicial debe ser revisada periódicamente (mínimo una vez al año) y actualizada cuando sea necesario, con el fin de mantener vigente las prioridades en SST acorde con los cambios en las condiciones y procesos de trabajo de la empresa y su entorno.
- El representante legal facilitara los mecanismos debe para el auto reporte de condiciones de trabajo y de salud por parte de los trabajadores; esta información la debe utilizar como insumo para la evaluación inicial o para la actualización de las condiciones de SST.

Anexo 9. EVALUACIÓN DEL SG 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.

JUAN CARLOS PAEZ MARTINEZ, se dedica al diseño, consultoría, construcción, remodelación y gerencia de proyectos.

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.

Anexo 14. IDENTIFICACIÓN DE PROCESOS CRÍTICOS

Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial

En el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial se establecen normas, reglamentaciones y responsabilidades de la empresa, así como de los trabajadores. También en el reglamento se establecen claramente los factores de riesgo que se encuentran en el contexto laboral.

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

mostrarle al nuevo funcionario las políticas de seguridad de la empresa y el reglamento es parte esencial de las mismas.

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

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

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

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

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

- Obedecer las normas y reglamentos de Higiene y Seguridad.

- Publicar el Reglamento en un lugar visible para los trabajadores, para que de esta forma ellos sepan los derechos, deberes y las sanciones a las cuales está en caso de incumplimiento.
- Asegurarse de que los trabajadores tengan y utilicen equipos de seguridad y herramientas que estén en buenas condiciones.
- Utilizar la señalización adecuada de acuerdo a las normas de prevención, y protección para advertir a los trabajadores sobre áreas de trabajo peligrosas.
- Proporcionar exámenes médicos (Ingreso, periódicos y de retiro) y capacitación a los trabajadores cuando así se requiera.

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

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

Anexo 10. REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

PLANEACIÓN, ORGANIZACIÓN Y EJECUCIÓN

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

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

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

El objetivo de las intervenciones debe ser reducir hasta un nivel aceptable los riesgos identificados en la matriz con una valoración y controles adecuados.
Los programas de la **ARL**, contienen las actividades de intervención para promover la salud, controlar los riesgos, prevenir **ATEL**, 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 la empresa tiene constituida una brigada para la atención y prevención de emergencias.

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. La **ARL SURA**, apoya a la empresa.

Anexo 11. PLAN DE TRABAJO ANUAL

COPASST Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo

De conformidad con la **Resolución 2013 de 1986**, el **COPASO**, hoy **COPASST** – **Decreto Reglamentario de Trabajo 1072/20015 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.

Anexo 12. COPASST

DOCUMENTACIÓN

- El empleador debe mantener disponibles y debidamente actualizados entre otros, los siguientes documentos en relación con el SG-SST:
- La política y los objetivos de la empresa en materia de SST.
- Las principales funciones y responsabilidades asignadas para el cumplimiento de la política de SST.
- La identificación de peligros y evaluación de riesgos.
- El Sistema de SST de la empresa.
- Los procedimientos e instructivos internos de SST.
- Los soportes de la elección y nombramiento del Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo 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.

JUAN CARLOS PAEZ
INGENIERO CIVIL

Anexo 14. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

OTROS DOCUMENTOS:

COMITÉ INVESTIGADOR

PROGRAMA DE EPP

PROGRAMA DE MANTENIMIENTO PREVENTIVO

MATRIZ LEGAL

PROGRAMA DE INDUCCION Y REINDUCCION

VULNERABILIDAD

CONSERVACIÓN DE LOS DOCUMENTOS

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

- Historia clínica ocupacional, incluidas la evaluación médica pre ocupacional o de pre ingreso, las periódicas, las pos ocupacionales o de egreso, pos incapacidades y otras que la empresa requiera según sus actividades.
- Los resultados de exámenes paraclínicos y pruebas funcionales, tales como las pruebas de monitoreo biológico, audiometrías, espirometrías, radiografías de tórax y en general, las que se realicen con el objeto de monitorear los efectos hacia la salud de la exposición a peligros y riesgos en SST.
- Resultados de mediciones y monitoreo a los ambientes ocupacionales, como

resultado de los programas de vigilancia y control de los peligros y riesgos en SST.

- Registros de las actividades de capacitación, formación y entrenamiento en SST.
- Registro del suministro de elementos de protección personal.
- La identificación anual de peligros y evaluación y valoración de los riesgos.
- El informe de las condiciones de salud, junto con el perfil sociodemográfico de la población trabajadora y según los lineamientos de los programas de vigilancia epidemiológica en concordancia con los riesgos existentes en la organización.
- Los procedimientos e instructivos internos de SST.
- Registro de entrega de los protocolos de seguridad, de las fichas técnicas cuando aplique y demás instructivos internos de SST.
- Los reportes y las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales de acuerdo con la normatividad vigente.
- La identificación de las amenazas junto con la evaluación de la vulnerabilidad y sus correspondientes planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.
- En el caso de contarse con servicios de médico especialista en medicina laboral o del trabajo, según lo establecido en la normatividad vigente, se deberá tener documentado lo anterior y los resultados individuales del monitoreo biológico.
- Formatos de registros de las inspecciones a las instalaciones, maquinas o equipos ejecutados.
- La matriz legal actualizada que contemple las normas del Sistema General de Riegos Laborales que le aplican a la empresa.
- Evidencias de las gestiones adelantadas para el control de los riesgos prioritarios.

JUAN CARLOS PAEZ
INGENIERO CIVIL

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

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

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

La organización estableció y mantiene el Manual del SG-SST que describe:

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

La empresa tiene establecido un procedimiento para identificar y controlar todos los documentos y datos críticos para la operación del SG-SST, al igual que el

rendimiento de sus actividades en SST. Los documentos y registros críticos incluyen aquellos exigidos por la legislación colombiana.

Anexo 18. PROCEDIMIENTO PARA CONSERVACION DE DOCUMENTOS

COMUNICACIÓN

El Representante legal establece los siguientes 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.

La empresa tiene establecidos los siguientes medios y mecanismos para dar a conocer el sistema de seguridad y salud ene le trabajo SG-SST

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

La empresa tiene definido los siguientes canales para recolectar inquietudes, ideas, y aportes de los trabajadores través de:

- Buzones de sugerencias.
- Reportes de actos y condiciones subestándar.

Indicadores

La Empresa tiene definidos 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.

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.
- 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.

JUAN CARLOS PAEZ
INGENIERO CIVIL

- 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.
- 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.

JUAN CARLOS PAEZ
INGENIERO CIVIL

La empresa tiene definidos los indicadores que evalúan el resultado de:

- 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 las no conformidades detectadas en el seguimiento al Sistema de SST.

Anexo 15. INDICADORES DE GESTION

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

JUAN CARLOS PAEZ MARTINEZ, con el ánimo de medir el desarrollo del **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo**, 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 el plan de trabajo anual y en el Cronograma de capacitación.

Los siguientes son los Indicadores del SG-SST:

Indicadores del SG-SST.

PLANEACION	**Porcentaje de Cumplimiento de las Actividades Planeadas**	**No. Actividades Ejecutadas / No. Actividades Programadas *100**

FRECUENCIA DE EVENTOS (Establecer frecuencia)	**Frecuencia de Enfermedad Común**	**Tipo de Enfermedad Presentada / No. Trabajadores *100**
	Frecuencia de Enfermedad laboral	**Tipo de Enfermedad presentada / No. Trabajadores *100**
	Frecuencia de Accidente de Trabajo laboral	**Total, de Accidentes de trabajo / No. Trabajadores *100**
	Frecuencia de Incidentes sin Accidente laborales.	**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 accidente laboral	**No. De Ausencias por AT / No. Trabajadores *100**
	Índice Ausentismo por enfermedad laboral	**No. De Ausencias por EP / No. Trabajadores *100**

	Índice Ausentismo por EG	**No. De Ausencias por EG / No. Trabajadores *100**

12.2 Ausentismo Laboral: **JUAN CARLOS PAEZ MARTINEZ,** llevará un registro de las incapacidades por accidente de laboral, enfermedades comunes, maternidad y enfermedades laborales.

12.3 Incidentes

Índice de frecuencia por incidentes de trabajo.

12.4 Accidentes de trabajo

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

12.5 Enfermedad profesional

Proporción de prevalencia general por enfermedad laboral
Proporción de prevalencia específica de enfermedad laboral.
Proporción de incidencia general de enfermedad laboral.

Proporción de incidencia específica de enfermedad laboral.
Proporción de ausentismo por enfermedad laboral.

12.6 Enfermedad común

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

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

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

Anexo 16. MATRIZ DE ANALISIS ESTADISTICO ACCIDENTALIDAD

INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES, ACCIDENTES Y ENFERMEDADES LABORALES

Para la investigación de los incidentes, accidentes laborales y enfermedades laborales, la empresa ha establecido y mantiene un procedimiento en el que se definen las responsabilidades según lo establecido en la legislación colombiana, y las metodologías usadas para la investigación y el análisis.
Al interior de la empresa **JUAN CARLOS PAEZ MARTINEZ**, la notificación de un accidente o incidente de alto potencial dispara una “alerta de seguridad” que es documentada a través de un informe enviado a todas las áreas de la empresa, a

partir del cual se convoca el equipo investigador. (Acta conformación equipo investigador).

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

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

Anexo 17. INVESTIGACION DE INCIDENTES Y ACCIDENTE

PLAN DE MEDIDAS DE PREVENCIÓN, MEJORA Y CONTROL

La Empresa 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 Representante legal asume el compromiso y la responsabilidad debe evaluar el impacto sobre la gestión de la **Seguridad y Salud en el Trabajo**, 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 Vigía de SST. De la misma manera, debe actualizar el Sistema de SST cuando se requiera.

Anexo 21. PROCEDIMIENTO Y DOCUMENTO GEST. CAMBIO

PREVENCIÓN, PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS

El Representante legal de la empresa **JUAN CARLOS PAEZ MARTINEZ**, tiene documentado e implementará y mantendrá 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 implementa un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias que considere como mínimo, los siguientes aspectos:

- Identificar sistemáticamente de todas las amenazas, que puedan afectar a la empresa.
- Identificar los recursos disponibles en la empresa, para la prevención, preparación y respuesta ante emergencias.
- Evaluar la vulnerabilidad de la empresa frente a estas amenazas.

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

Anexo 20. PLAN DE EMERGENCIA

ADQUISICIONES

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

Anexo 23. ADQUISICIONES

Contratación

El Representante legal de la empresa **JUAN CARLOS PAEZ MARTINEZ**, que actúa como contratante, debe asumir y adoptar manteniendo las disposiciones necesarias, con el fin de que se garanticen las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo 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.

El Representante contratante considera los siguientes aspectos en materia de seguridad y salud ene le trabajo debe considerar como mínimo, los siguientes aspectos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo:

a) Incluir los aspectos de SST, en la evaluación y selección de proveedores y contratistas.

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

c) Verificar antes previo al 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.

d) 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.

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

f) 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.

h) 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.

JUAN CARLOS PAEZ
INGENIERO CIVIL

Anexo 22. CONTRATISTAS

SUPERVISIÓN Y MEDICIÓN DE LOS RESULTADOS

El Representante legal de la empresa **JUAN CARLOS PAEZ MARTINEZ**, 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 Seguridad y Salud en el Trabajo 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 qué medida se cumple con la política y los objetivos de SST y se controlan los riesgos.

La supervisión que realizará la empresa dará prioridad al campo e prevención con el fin de que sea proactiva, que evalué la estructura y el proceso de gestión. La empresa permitirá:

- 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 que se cumplimiento de planes específicos y metas establecidos y 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 permitirá 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. 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 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 Vigía de SST cuando así aplique.

- Auditoría.
- Auditoría de Cumplimiento del SG-SST.
- El empleador debe implementar un programa documentado de verificación o auditoría, el cual que evaluara periódicamente el cumplimiento de todos los componentes del SGSST y también, evaluara las acciones fueron implementadas y, si fueron adecuadas y eficaces. Esta verificación debe ser planificada con la participación del Vigía de SST y debe ser realizada por personal (interno o externo) competente e independiente a la actividad, área o proceso objeto de verificación.
- El representante legal de la empresa **JUAN CARLOS PAEZ MARTINEZ**, realizara anualmente auditoria al SG-SST sobre todos los componentes de la gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- El Representante legal debe dar cumplimiento al programa de auditoria 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

La empresa **JUAN CARLOS PAEZ MARTINEZ**, establece dentro de la evaluación de cada uno de los componentes del SG-SST y sus componentes 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.

JUAN CARLOS PAEZ
INGENIERO CIVIL

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

Anexo 24. INFORME AUDITORIA

REVISIÓN POR LA GERENCIA

- 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 continua.

- Evaluar la eficacia de las medidas de seguimiento con base en exámenes anteriores de la alta dirección y realizar los ajustes necesarios.
- Las conclusiones de esta evaluación deben ser documentadas y sus principales resultados, deben ser comunicados al COPASST y a las personas responsables de cada uno de los elementos pertinentes, para la adopción oportuna de medidas preventivas, correctivas o de mejora.

Mejoramiento

Acciones Preventivas y Correctivas

- El representante legal de la empresa **JUAN CARLOS PAEZ MARTINEZ**, 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 y Vigía de SST.
- Los resultados de los programas de promoción y prevención.
- El resultado de la evaluación realizado por la gerencia.

La empresa **JUAN CARLOS PAEZ MARTINEZ**, es considerado que el mejoramiento continuo de seguridad y salud en el trabajo es esencial y vital para el desarrollo de la organización y que la mejora continua fomenta la participación de todos los trabajadores como pilares fundamentales para el desarrollo de la organización debe apuntar a mantener un ambiente de trabajo sano seguro y saludable, aportar a la productividad y competitividad de la empresa.

Anexo 19. ACCIONES CORRECTIVAS

TABLABLA DE CONTROL DE MODIFICACION

CONTROL DE REVISIONES					
N0.	**FECHA**	**DESCRIPCION**	**ELABORO**	**REVISO**	**APROBO**
1.	**Marzo 26/2021**	**Creación del programa**	**Yaqueline Caballero Plata**	**Yaqueline Caballero Plata**	**Juan Carlos Páez**

CONTROL DE CAMBIOS			
Revisión N0.	**Descripción del Cambio**	**Aprobado**	**Fecha**
1.	**Creación del Programa**	**Juan Carlos Páez**	**Marzo 26/2021**

JUAN CARLOS PAEZ
INGENIERO CIVIL