SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Gerente

MIRIAN VICTORIA ESTRADA PANTOJA

REALIZADO POR:

ANGELA MARCELA MARTINEZ ORTIZ
ADMINISTRADORA EN SALUD OCUPACIONAL
No. LIC 1718 DE 2019

SAN JUAN DE PASTO
ENERO de 2026 - 2030

1 DATOS GENERALES DE LA ORGANIZACION

1.1 Datos básicos de la organización

En la tabla 1 se encuentra la información de identificación de SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA.

Tabla 1 Información básica de la empresa

Nit:	**900125582-7**
Razón social:	SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA
Representante Legal:	Mirian Victoria Estrada Pantoja
Dirección:	Cl 20 #26-54
Municipio	San Juan de Pasto
Departamento	Nariño
Teléfono:	3126575336
Correo electrónico:	
Clase de riesgo:	

1.2 Ubicación y localización

 Región**:** Andina.

 Geografía**:** Se asienta en el **Valle de Atriz**, al pie del **Volcán Galeras** (uno de los volcanes más activos del país), a una altitud promedio de **2.527 metros sobre el nivel del mar**.

 Coordenadas**:** Aproximadamente 1° 12' 31" de latitud Norte y 77° 16' 43" de longitud Oeste.

 Límites: Limita al norte con los municipios de Buesaco y Chachagüí, al sur con Tangua y Funes, al oriente con el departamento del Putumayo y al occidente con el municipio de Florida.

1.3 Límites del SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA

- Costado Frontal (Norte/Oriente): se encuentra la **Avenida Santander** (Carrera 27). Es una de las arterias viales más importantes de la ciudad. Cruzando la avenida, suele haber establecimientos comerciales, entidades bancarias y el acceso hacia el sector del centro histórico.
- Costado lateral izquierdo (sur): Colinda generalmente con la Calle 20. En esta zona se ubican edificaciones de uso mixto (comercial y residencial) y es una vía que conecta directamente con el sector de la Plaza del Carnaval.
- Costado lateral derecho (Norte): Se encuentra la Calle 21. En este flanco suelen ubicarse parqueaderos, locales de servicios técnicos o pequeñas oficinas comerciales típicas del sector céntrico de Pasto.
- Costado posterior (Occidente): Da hacia la Carrera 26. Esta zona es predominantemente residencial y de servicios logísticos internos para la misma institución policial.

1.4 Información general de trabajadores

Para el año 2026, SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA cuenta con 7 trabajadores, contrato de prestación de servicios.

1.5 Áreas del SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA

1. Gerencia.
2. Jefe de cocina
3. Conductor y Mensajero
4. Auxiliar de cocina

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

Dado cumplimiento a la normatividad vigente frente a la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST, a Suministros y Alimentos Mirian Victoria presenta el documento que evidencia el ciclo PHVA, que facilita el cumplimiento de su alcance y beneficios para la empresa y sus trabajadores.

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 del Suministros y Alimentos Mirian Victoria. 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 Institución y debe estar integrado en ellos.

2.1 OBJETIVOS EN SST

2.1.1 OBJETIVO GENERAL

Para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que permita anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que pueden afectar la seguridad y salud en el trabajo del SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA, dando cumplimiento con los requerimientos legales establecidos por el Ministerio de Trabajo.

2.1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles, en las diferentes áreas y puestos de trabajo.
- ✓ Implementar eficazmente las medidas de prevención y control de acuerdo a la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos mediante el levantamiento de la Matriz de Riesgos, que permita un monitoreo al desempeño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Establecer actividades que permitan fortalecer los conocimientos de seguridad y salud de los trabajadores, con el fin de promover el auto-cuidado laboral y estilos de vida saludables; mediante la implementación del Programa anual de Capacitación.

2.2 ALCANCE

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) aplica a todos los trabajadores del SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA vinculados directamente o a través de contrato prestación de servicios y de planta y aquellos otros que la Ley establezca, en los diferentes puestos, centros de trabajo y áreas de operación.

Al concluir la implementación de este sistema se pretende que el SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA establezca e incluya todos los procesos, procedimientos y estándares plasmados en la normatividad vigente dentro de sus operaciones y su cultura organizacional. De la misma manera incluir procesos de auditoria interna que permitan determinar planes de mejora continua.

2.3 MARCO DE REFERENCIA

Marco Legal: Normatividad vigente en SST y Riesgos Laborales

1950: Código Sustantivo del Trabajo

1979: Ley 9 es el Código Sanitario Nacional.

1979: Resolución 2400 Estatuto de la Seguridad industrial

1984: Decreto 1594, Uso del agua y residuos líquidos

1986: Resolución 2013 Comité Paritario de SST

1990: Resolución 1792, valores límites contra ruido

1993: Ley 55, Seguridad en la Utilización de los Productos Químicos en el Trabajo

2000: Decreto 2676 Plan de Gestión Integral de Residuos Hospitalarios

2003: Decreto 1140, Residuos sólidos no peligrosos

2006: Ley 1010 definición, constitución y sanciones Acoso Laboral

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

2006: Resolución 734 Prevención del Acoso Laboral

2007: Resolución 1401, procedimientos legales para investigación y reporte de los accidentes de trabajo

2008: Ley 1259 Generación de residuos Peligrosos (lámparas Fluorescentes y Tóner de tinta impresoras y fotocopiadoras)

2009: Resolución 1918 Sobre Evaluaciones medicas ocupacionales y de las Historial clínicas ocupacionales

2012: GTC 45 Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional.

2015: Decreto 1072 de 2015 Único Reglamentario del Sector Trabajo (**1072**) compila todas las normas que reglamentan el trabajo y que antes estaban dispersas.

2016 Ley 1010: Acoso laboral: Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral

2017 Decreto 052 del 12 de enero: Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. del Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector

Trabajo, sobre la transición para la ' implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

2019: Resolución 0312: Estándares mínimos para SG-SST.

2019 Resolución 2184 de 2019: El Ministerio de Ambiente expidió la Resolución 2184 de 2019, por la cual empezará a regir en el 2021 el código de colores blanco, negro y verde para la separación de residuos en la fuente con el objetivo de fomentar la cultura ciudadana en materia de separación de residuos en el país.

2024: Resolución 591: Manual para la Gestión Integral de Residuos Generados en la Atención en Salud y Otras Actividades.

Actualizar de acuerdo a matriz legal entregada

2.4 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

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.

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.

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

Alta dirección: Persona o grupo de personas que dirigen y controlan a SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA

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.

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

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 SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA determinada.

Ciclo PHVA: Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continúo a través de los siguientes pasos: Planear, hacer, verifica y actuar.

Comité Paritario: Organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de SST dentro de SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA

.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 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.

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 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.

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.

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.

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 SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA. 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.

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**.**

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 SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA, implica daños masivos al personal que labora en instalaciones, parálisis total de las actividades la Institucion o una parte de ella y que afecta a la cadena productiva, o genera, destrucción parcial o total de una instalación. .

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.

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.

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.

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 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.

Hacer: Implementación de las medidas planificadas.

Identificación del peligro: Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de éste.

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

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

Indicadores de estructura: Medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la ESE 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.

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.

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.

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.

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

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.

Matriz legal: Es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la ESE 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.

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

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.

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

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.

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.

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

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 SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA.

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.

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.

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

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.

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.

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.

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.

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

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.

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.

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.

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.

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

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.

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.

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.

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

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.

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.

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

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

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.

3 EVALUACIÓN INICIAL

La evaluación inicial es uno de los requisitos del Decreto 1072 de 2015 para la implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Debe reflejar el estado actual de la organización en temas de seguridad y salud en el trabajo y también debe incluir indicadores de accidentalidad y enfermedad de los dos últimos años.

Su objetivo según el artículo 2.2.4.6.16 del Decreto 1072 de 2015, es:

"La evaluación inicial deberá realizarse con el fin de identificar las prioridades en seguridad y salud en el trabajo para establecer el plan de trabajo anual o para la actualización del existente…"

La evaluación inicial para SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA, se realizó teniendo en cuenta los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo plasmados en la resolución 0312 de 2019.

Después de la autoevaluación, se puede inferir los siguientes comentarios:

1. Se debe redefinir los formatos de encuestas para que estén acordes a las necesidades de identificación de las condiciones de salud, laborales y sociales de los trabajadores. (Formato de perfil sociodemográfico: encuentro preguntas no acordes ej: Dx de alguna enfermedad, fuma. Que irían en la en la de condiciones de salud y morbilidad).
2. La documentación soporte evidenciada no reporta coherencia con la correspondiente a la del Sistema, además de carecer de un procedimiento para su producción, gestión, archivo y salvaguarda. Ej. (Documento para análisis de vulnerabilidad: Este documento se realiza para el plan de emergencias. El reglamento de higiene y seguridad industrial: Solo plasma un documento técnico como realizar, pero no es el reglamento).
3. Existe documentación no apropiada para el sistema en particular como la metodología para bloqueo y etiquetado de energías peligrosas: Se debe realizar primero la matriz para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos es una de las primeras actividades que se debe realizar en la empresa. Si es prioritario el riesgo se debe tomar medidas e implementar el programa de energías peligrosas, de lo contrario NO. El Análisis seguro de trabajo: Nos muestra un documento sobre la importancia de realizar los ATS, pero no especifica.
4. Fichas técnicas para uso de elementos de protección personal EPP: Hace referencia a cascos de seguridad que no aplican para la empresa de salud, gafas de seguridad hace referencia a operaciones de impacto de cincelado,

esmerilado, fresado, albañilería, carpintería que son de uso y protección para riesgos de ingeniería civil o de obras en construcción, e ingeniería industrial. En ninguna parte hace referencia sobre riesgos en empresas de salud para su utilización ejm: contacto con fluidos corporales que es lo ideal.

5. Ficha técnica para protección de cara: Hace referencia a careta para soldadura el cual No aplica para las actividades que se realizan en la empresa de salud. Ya que su protección es para partículas en operaciones de esmerilado y pulido (obras civiles, construcción, industrial, y empresas de mecánica automotriz, soldadura, eléctrico. Operación, riesgo y protección No aplica. Se debe utilizar la ficha para protección de productos químicos, y exposición a fluidos corporales que en ninguna parte hace referencia.
6. Para EPP en manos NO aplica los que describe, se debe tomar las fichas técnicas adecuadas a la labor y actividades realizadas por el personal de salud que labora en la empresa ejm: ficha técnica de guantes quirúrgicos, estériles de látex, ficha técnica de guante industrial o de caucho.
7. Ficha técnica en protección de pies: No es la adecuada para los trabajadores de la empresa de salud ya que en ninguna actividad el personal de salud se ve obligado a trabajar con el calzado que relaciona en la ficha técnica (botas para uso industrial, botas con punta de acero, botas dieléctricas, bota tipo soldador). Lo ideal para este tipo de trabajadores es utilizar la ficha técnica para zapato antideslizante. De igual manera los protectores respiratorios se deben utilizar según actividad, sustancia, y ambiente ejm tapabocas desechables, o quirúrgicos.
8. En el reglamento de higiene y seguridad industrial habla sobre los riesgos existentes en la empresa: nombra riesgos locativos (espacios confinados), públicos (atentados terroristas, asonadas), naturales (huracanes, maremotos) por lo anterior dicho reglamento. No está adecuado a la empresa. Se debe rediseñar el Reglamento acorde a la actividad de la empresa de salud.
9. En el programa de inspecciones hace falta todos los formatos de inspecciones.
10. En el documento de contratistas y proveedores: En este tipo de servicio hace referencia sobre mantenimiento locativo en trabajo en alturas el cual No aplica para la empresa de salud.
11. Existe formato de acta de constitución de comité investigador, pero No está conformado.
12. Revisar políticas
13. Revisar matriz para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos.

De lo anterior y teniendo en cuenta que:

Que de conformidad con lo establecido en el numeral 5 del artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015 como parte de las obligaciones de los empleadores, en desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), está la de garantizar el cumplimiento de la normativa nacional vigente, en armonía con los Estándares Mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

Que el artículo 1° del Decreto 52 de 2017, que modificó el artículo 2.2.4.6.37 del Capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, estableció un régimen de transición para la sustitución, implementación y ejecución por fases del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, reiterando la facultad del Ministerio del Trabajo para expedir los Estándares Mínimos.

De lo anterior, se recomienda la ejecución de las siguientes tareas:

1. Programa de Inducción y Re inducción
2. Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial
3. Comité de Convivencia
4. Políticas de SST
5. Matriz de Identificación de peligros
6. Plan de Trabajo Anual
7. Programa de Capacitaciones
8. Comité COPASST o Vigia
9. Reporte de Accidentes de Trabajo y Enfermedades de origen laboral e Indicadores de ATEL
10. Formatos de Inspecciones planeadas y puestos de trabajo
11. Reporte de Actos y Condiciones Inseguras
12. Plan de Emergencia, conformación del COE y nombramiento de brigadistas.
13. Programa para actividades de alto riesgo
14. Matriz Legal
15. Programa de Orden y aseo
16. Programa de riesgo Químico
17. Estilos de Vida Saludable
18. Indicadores de Gestión: condiciones de salud
19. Auditoria interna del SG-SST
20. Revisión por la Dirección
21. Acciones Preventivas y Correctiva
22. Mejora Continua
23. Matriz de Responsabilidades
24. Procedimientos, protocolos e instructivos internos
25. Presupuesto

26. Programas de entrenamiento, capacitación y formación sobre el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo
27. Programas de entrenamiento, capacitación y formación en Primeros Auxilios
28. Programas de entrenamiento, capacitación y formación en Promoción y Prevención de Enfermedades y Accidentes Laborales
29. Programas de entrenamiento, capacitación y formación en Pausas Activas
30. Programas de entrenamiento, capacitación y formación en Ergonomía

Atentamente:

ANGELA MARCELA MARTINEZ ORTIZ

4 POLÍTICAS DEL SST SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA

5.1 POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA es una empresa de nivel descentralizado dedicada a la prestación de servicios, por lo cual estamos comprometidos con la salud y seguridad de todos nuestros colaboradores, contratistas, proveedores y demás personal vinculado al desarrollo de sus procesos.

Nos comprometemos a dar cumplimiento a los requisitos legales y reglamentarios, al igual que a brindar sitios de trabajo saludables y seguros con el propósito de minimizar los riesgos asociados a la prestación de servicios.

Es compromiso de la Entidad, apropiar los recursos humanos, físicos y financieros necesarios para el diseño, ejecución, implementación y evaluación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, acorde con los factores de riesgo asociados a la prestación de servicios en salud; enfocados en estrategias para la prevención de incidentes, accidentes y enfermedades laborales.

Para la efectividad de esta Política SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA, es necesario procesos de formación y concientización a los empleados y partes involucradas, hacer seguimiento y medición basados en la mejora continua; implementar programas enfocados a la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad, todo bajo la coordinación del responsable asignado, las orientaciones de la Administradora de Riesgos Laborales y el compromiso personal de cada colaborador.

5.2 POLÍTICA MEDIO AMBIENTAL

SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA, en cumplimiento de los lineamientos de la Resolución 0312 de 2019 en cuanto a la Implementación y Ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, emana esta Política Ambiental, para garantizar que sus gestiones y actividades dentro de la prestación de sus servicios sean amigables con el medio ambiente. Por lo tanto, se compromete a:

- Disminuir la producción de residuos sólidos contaminantes, a través de procedimientos efectivos.
- Reducir el impacto ambiental negativo de las actividades.
- La prevención y control de la contaminación, mediante el uso de procesos, prácticas, materiales o productos que la eviten, reduzcan o controlen.
- Dar tratamiento requerido según tipo de desechos, de acuerdo a protocolos establecidos.
- Actuar de acuerdo con la legislación ambiental, las normas y las directrices aplicables, atendiendo a los patrones de excelencia en gestión ambiental.
- La implantación de esta política mediante su comunicación a todo el personal.
- Realizar auditorías ambientales periódicas, con el objetivo de analizar la eficiencia del control de las prácticas ambientales y el cumplimiento de las políticas ambientales de la organización.
- La puesta a disposición del público de esta política.

5.3 POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE CONSUMO DE TABACO, ALCOHOL Y DROGAS

SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA en concordancia con su misión institucional y las directrices de la Resolución 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019 para la Implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, formula y establece la presente política para la prevención de consumo de tabaco, alcohol y drogas.

Esta política pretende promover, prevenir y fomentar el bienestar de los trabajadores y contratistas, así como de los usuarios, ya que esto genera impactos negativos sobre la sociedad, el ambiente de trabajo y en la integridad de las personas, debido a sus factores de riesgo asociado.

Por lo tanto, SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA debe ser garante para el mejoramiento del desempeño laboral y el fomento de los hábitos y estilos de vida

saludable, tanto entre sus trabajadores, como en la comunidad, a través de lineamientos como:

- Abstenerse de presentarse al cumplimiento de sus actividades, bajo el efecto de tabaco, sustancias psicoactivas, bebidas alcohólicas o energizantes que afecten el normal desempeño laboral.
- Prohíbe el consumo de tabaco, sustancias psicoactivas, bebidas alcohólicas o energizantes, durante el desarrollo de actividades y/o funciones dentro de las instalaciones físicas en SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIAy/o cuando fuere delegado.
- Promueve actividades de sensibilización y de capacitación para los trabajadores, que buscan la creación de hábitos y estilos de vida saludables en relación al daño que causa el cigarrillo, bebidas alcohólicas y/o energizantes y sustancias psicoactivas que afectan la salud del individuo y de su entorno.
- Los trabajadores deberán tener una conducta responsable y participativa en las acciones de sensibilización que promuevan el cumplimiento de esta política.
- El incumplimiento de esta política y de las reglas o normas que se deriven de ella, es condición de empleo y contratación para la entidad.

5.4 POLÍTICA DE SEGURIDAD VIAL

SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA, presta servicios, entre ellos el Transporte mensajero, por ello es prudente formular la presente política vial, a fin de conservar la integridad de las personas en el tránsito, así como de aquellas que usan sus vehículos particulares (motocicletas, automóvil o camioneta) como transporte hacia o desde el trabajo.

El alcance de la presente política es para conductores propios, terceros y trabajadores que usen su propio transporte, para ello, deben:

- Ser cortés y respetar a otros conductores y usuarios en la vía.
- Respetar los límites de velocidad establecidos por las autoridades, dónde el máximo permitido para vehículos vacíos es de 73K/h y cargados de 60K/h; para zonas rurales es de 30K/h, áreas de operación dentro de las locaciones 10k/h, a no ser que otras señalizaciones establezcan limites inferiores.
- No conducir bajo influencias del tabaco, alcohol o sustancias psicoactivas, por ofrecer máximo riesgo personal y a terceros, con la anotación de que amerita sanción o despido justificado.
- Uso permanente del cinturón de seguridad.
- Cumplir a cabalidad las normas de tránsito establecidas en la norma colombiana.
- Portar documentación personal y del vehículo que habilite el tránsito local y nacional.

- El conductor es el responsable de hacer uso adecuado y por la conservación del vehículo, sus componentes, el equipo de carretera, elementos distintivos y de seguridad personal.
- Es imperante para el conductor, realizar inspección pre-operacional al vehículo para garantizar la normal operación del mismo.
- El uso de teléfonos celulares y el envío de mensajes de vos o de texto, se debe hacer únicamente cuando el vehículo se encuentre estacionado en un lugar seguro a un lado de la carretera, de modo que no represente una situación de riesgo.
- La operación del vehículo debe darse cuando el conductor esté debidamente descansado y en condiciones físicas y mentales óptimas, de no estarlo, debe tomar descansos en la vía.
- Los conductores deben asistir a las capacitaciones programadas por la empresa.
- Los conductores deben estar plenamente identificados como tal y usar la dotación suministrada por la empresa.

5 PROCEDIMIENTO PARA MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, VALORACIÓN DE RIESGOS (MATRIZ DE PELIGROS) IPEVR

6.1 OBJETIVO

Identificar peligros, valorar riesgos y determinar los controles necesarios para el desempeño de la labor.

Seleccionar la metodología para identificación y valoración de riesgos; utilizando el análisis de contexto de la organización definir el tipo de matriz de acuerdo con la GTC 45.

6.2 ALCANCE

La identificación de peligros, valoración de riesgos en seguridad y salud ocupacional y determinación de los controles respectivos, cubre los procesos que se llevan a cabo en SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA. Incluye los riesgos asociados con actividades rutinarias y no rutinarias, con proveedores, contratistas, visitantes y con las instalaciones propias o las suministradas por terceros.

Formulando las medidas preventivas para el control de los peligros presentes.

6.3 RESULTADO ESPERADO

Listado de peligros identificados, valoración de riesgos y determinación de controles.

6.4 DEFINICIONES

Accidente de trabajo. Suceso repentino que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo, y que produce 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, incluso fuera del lugar y horas de trabajo (Decisión 584 de la Comunidad Andina de Naciones).

Actividad rutinaria. Actividad que forma parte de un proceso de la organización, se ha planificado y es estandarizable.

Actividad no rutinaria. Actividad no se ha planificado ni estandarizado dentro de un proceso de la organización o actividad que la organización determine como no rutinaria por su baja frecuencia de ejecución.

Análisis del riesgo. Proceso para comprender la naturaleza del riesgo (véase el numeral 4.30) y para determinar el nivel del riesgo (véase el numeral 4.24) (ISO 31000)

Consecuencia. Resultado, en términos de lesión o enfermedad, de la materialización de un riesgo, expresado cualitativa o cuantitativamente.

Competencia. Atributos personales y aptitud demostrada para aplicar conocimientos y habilidades.

Diagnóstico de condiciones de salud.

Resultado del procedimiento sistemático para determinar "el conjunto de variables objetivas de orden fisiológico, psicológico y sociocultural que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora" (Decisión 584 de la Comunidad Andina de Naciones)

Elemento de Protección Personal (EPP): Dispositivo que sirve como barrera entre un peligro y alguna parte del cuerpo de una persona.

Enfermedad. Condición física o mental adversa identificable, que surge, empeora o ambas, a causa de una actividad laboral, una situación relacionada con el trabajo o ambas (NTC-OHSAS 18001).

Enfermedad profesional. Todo estado patológico que sobreviene como consecuencia obligada de la clase de trabajo que desempeña el trabajador o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, bien sea determinado por agentes físicos, químicos o biológicos (Ministerio de la Protección Social, Decreto 2566 de 2009).

Equipo de protección personal: Dispositivo que sirve como medio de protección ante un peligro y que para su funcionamiento requiere de la interacción con otros elementos. Ejemplo, sistema de detección contra caídas.

Evaluación Higiénica. Medición de los peligros ambientales presentes en el lugar de trabajo para determinar la exposición ocupacional y riesgo para la salud en comparación con los valores fijados por la autoridad competente.

Evaluación del riesgo. Proceso para determinar el nivel de riesgo (véase el numeral 2.24) asociado al nivel de probabilidad (véase el numeral 4.23) y el nivel de consecuencia (véase el numeral 4.20).

Exposición Situación en la cual las personas se encuentran en contacto con los peligros.

Identificación del peligro. Proceso para reconocer si existe un peligro (véase el numeral 2.27) y definir sus características

Incidente. Evento(s) relacionado(s) con el trabajo, en el (los) que ocurrió o pudo haber ocurrido lesión o enfermedad (independiente de su severidad) o víctima mortal (NTC-OHSAS 18001).

NOTA 1 Un accidente es un incidente que da lugar a una lesión, enfermedad o víctima mortal.

NOTA 2 Un incidente en el que no hay como resultado una lesión, enfermedad ni víctima mortal también se puede denominar como "casi-accidente" (situación en la que casi ocurre un accidente)

NOTA 3 Una situación de emergencia es un tipo particular de accidente.

NOTA 4 Para efectos legales de investigación, tener en cuenta la definición de incidente de la resolución 1401 de 2007 del Ministerio de la Protección Social o aquella que la modifique, complemente o sustituya.

Lugar de trabajo. Cualquier espacio físico en el que se realizan actividades relacionadas con el trabajo, bajo el control de la organización (NTC-OHSAS 18001).

Medida(s) de control. Medida(s) implementada(s) con el fin de minimizar la ocurrencia de incidentes.

Monitoreo biológico. Evaluación periódica de muestras biológicas (ejemplo sangre, orina, heces, cabellos, leche materna, entre otros) tomadas a los trabajadores con el fin de hacer seguimiento a la exposición a sustancias químicas, a sus metabolitos o a los efectos que éstas producen en los trabajadores.

Nivel de deficiencia (ND). Magnitud de la relación esperable entre (1) el conjunto de peligros detectados y su relación causal directa con posibles incidentes y (2) con la eficacia de las medidas preventivas existentes en un lugar de trabajo.

Nivel de exposición (NE). Situación de exposición a un peligro que se presenta en un tiempo determinado durante la jornada laboral.

Nivel de probabilidad (NP). Producto del nivel de deficiencia (véase el numeral 2.21) por el nivel de exposición (véase el numeral 4.22).

Nivel de riesgo. Magnitud de un riesgo (véase el numeral 4.30) resultante del producto del nivel de probabilidad (véase el numeral 4.23) por el nivel de consecuencia (véase el numeral 4.20).

Partes Interesadas. Persona o grupo dentro o fuera del lugar de trabajo (véase el numeral 4.18) involucrado o afectado por el desempeño de seguridad y salud ocupacional de una organización (NTC-OHSAS 18001).

Peligro: Fuente, situación o acto con potencial de daño en términos de enfermedad o lesión a las personas, o una combinación de estos (NTC-OHSAS 18001).

Personal expuesto. Número de personas que están en contacto con peligros.

Probabilidad. Grado de posibilidad de que ocurra un evento no deseado y pueda producir consecuencias (véase el numeral 4.5).

Proceso. Conjunto de actividades mutuamente relacionadas o que interactúan, las cuales transforman elementos de entrada en resultados. (NTC – ISO 9000).

Riesgo. Combinación de la probabilidad de que ocurra un(os) evento(s) o exposición(es) peligroso(s), y la severidad de lesión o enfermedad, que puede ser causado por el (los) evento(s) o la(s) exposición(es) (NTC-OHSAS 18001).

Riesgo Aceptable. Riesgo que ha sido reducido a un nivel que la organización puede tolerar con respecto a sus obligaciones legales y su propia política en seguridad y salud ocupacional (NTC-OHSAS 18001).

Valoración de los riesgos. Proceso de evaluar el(los) riesgo(s) que surge(n) de un(os) peligro(s), teniendo en cuenta la suficiencia de los controles existentes, y de decidir si el(los) riesgo(s) es (son) aceptable(s) o no (NTC-OHSAS 18001).

Valor límite permisible (VLP) LP. Concentración de un contaminante químico en el aire, por debajo de la cual se espera que la mayoría de los trabajadores puedan estar expuestos repetidamente, día tras día, sin sufrir efectos adversos a la salud.

5.5 DESCRIPCION DEL PROCEDIMIENTO

5.5.1 Condiciones generales

La identificación de peligros se realiza teniendo en cuenta los siguientes pasos:

Definir el (los) responsables de la identificación de peligros. De acuerdo a la actividad a inspeccionar se seleccionan los trabajadores con acompañamiento del personal externo (Proveedores, ARL, etc.) para realizar la identificación de los peligros.

Visita a los sitios de trabajo donde se realiza la inspección de acuerdo al cronograma preestablecido.

Se recomienda realizar reuniones para interacción con los trabajadores que ejecutan la actividad para indagar la manera como se llevan a cabo estas tareas, el análisis del proceso productivo, las materias primas utilizadas, los equipos y herramientas empleados, la interacción con el medio ambiente, la opinión de otros trabajadores cuando se les interrogue acerca de la actividad en cuestión, e identificando los controles disponibles es importante buscar la participación de jefes de área supervisores trabajadores con experiencia y nuevos entre otros.

Análisis de la información recolectada y registro de los resultados encontrados en el formato matriz de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles.

Nota: Para la identificación de peligros en los trabajos adjudicados se evalúa con el Gerente la necesidad de la visita al sitio de desarrollo de la tarea según la criticidad de las actividades a realizar. En todos los casos se realiza inicialmente una priorización de acuerdo a la Identificación de peligros, evaluación y control de riesgos existente.

Para todas aquellas actividades que se vayan a realizar y que no sean rutinarias deberá identificarse, analizarse y evaluarse los riesgos antes de su ejecución, así mismo se divulgaran los riesgos presentes y las medidas a tomar para ese evento.

Los riesgos no aceptables son aquellos cuya valoración es alta (A) y muy alta (MA); y cuando se incumple un requisito legal y de otra índole; para este tipo de riesgos se aplicarán medidas de control e intervención en la fuente, el medio y el trabajador con el propósito de controlar y/o prevenir las causas, mitigar y/o eliminar las consecuencias.

La empresa realizara semestralmente el seguimiento a los controles operacionales definidos para los riesgos evaluados en el formato.

Cuando se identifiquen o se eliminen riesgos en la matriz de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles en el formato y se revisará y actualizará la política de calidad, seguridad, salud ocupacional y medio ambiente.

La organización tendrá en cuenta:

- Las actividades de todas las personas que tiene acceso al sitio de trabajo (contratistas y visitantes).
- Los peligros identificados que se originan fuera del lugar de trabajo como por ejemplo los que se encuentran de viaje o en tránsito, en instalaciones de un cliente.
- El Diseño de las áreas de trabajo donde se encuentra el personal contratante, así como los procesos, las instalaciones, la maquinaria y/o equipo utilizado, de igual forma los procedimientos operacionales como de la organización en el trabajo.
- Los comportamientos, actitudes y otros factores humanos (carga mental, física, jornada de trabajo) que pueden generan actos inseguros.
- La infraestructura, equipo y materiales en el lugar de trabajo.
- Cambios realizados o propuestos en la organización, sus actividades o los materiales.
- Cualquier otra obligación aplicable para la organización con valoración de riesgo.
- La definición de las acciones que conllevan a controlar los riesgos, se realizan teniendo en cuenta la siguiente fórmula:
    - Eliminación.
    - Sustitución.
    - Controles de ingeniería
    - Señalización, advertencias o controles administrativos o ambos.
    - Equipo de protección personal.

5.5.2 Metodología para la elaboración de la matriz de peligros.

INSTRUCTIVO PARA LA IDENTIFICACIÓN Y DETERMINACIÓN DE SIGNIFICANCIA DE RIESGOS Y PELIGROS

CLASIFICACION DE FACTORES DE RIESGOS

Los factores de riesgo se clasifican de la manera que se muestra a continuación, para facilitar ser llevados a la Matriz de Evaluación de Riesgos.

RIESGO	DESCRIPCIÓN	CALIFICACION			
		MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO
FÍSICO	Iluminación	Ausencia de luz natural o artificial.	Deficiencia de luz natural o artificial con sombras evidentes y dificultad para leer.	Percepción de algunas sombras al ejecutar una actividad (escribir)	Ausencia de sombras
	Ruido	No escuchar una conversación a una intensidad normal a una distancia menos de 50 cm	Escuchar la conversación a una distancia de 1 m a una intensidad normal	Escuchar la conversación a una distancia de 2 m a una intensidad normal	No hay dificultad para escuchar una conversación a una intensidad normal a más de 2 m
	Radiaciones ionizantes	Exposición frecuente (una o más veces por jornada o turno)	Exposición regular (una o más veces en la semana)	Ocasionalmente y/o vecindad	Rara vez, casi nunca sucede la exposición
	Radiaciones no ionizantes	Ocho horas (8) o más de exposición por jornada o turno	Entre seis (6) horas y ocho (8) horas por jornada o turno	Entre dos (2) y seis (6) horas por jornada o turno	Menos de dos (2) horas por jornada o turno
	Temperaturas extremas	Percepción subjetiva de calor o frío en forma inmediata en el sitio.	Percepción subjetiva de calor o frío luego de permanecer 5 min en el sitio	Percepción de algún Disconfort con la temperatura luego de permanecer 15 min	Sensación de confort térmico
	Vibraciones	Percibir notoriamente vibraciones en el puesto de trabajo	Percibir sensiblemente vibraciones en el puesto de trabajo	Percibir moderadamente vibraciones en el puesto de trabajo	Existencia de vibraciones que no son percibidas

BIOLOGICOS	Virus, Bacterias, Hongos Y Otros	Provocan una enfermedad grave y constituye un serio peligro para los trabajadores. Su riesgo de propagación es elevado y no se conoce tratamiento eficaz en la actualidad.	Pueden provocar una enfermedad grave y constituir un serio peligro para los trabajadores. Su riesgo de propagación es probable y generalmente existe tratamiento eficaz	Pueden causar una enfermedad y constituir un peligro para los trabajadores. Su riesgo de propagación es poco probable y generalmente existe tratamiento eficaz.	Poco probable que cause una enfermedad. No hay riesgo de propagación y no se necesita tratamiento.
BIOMECÁNICOS	Postura	Posturas con un riesgo extremo de lesión musculo esquelética. Deben tomarse medidas correctivas inmediatamente.	Posturas de trabajo con riesgo probable de lesión. Se deben modificar las condiciones de trabajo tan pronto como sea posible.	Posturas con riesgo moderado de lesión musculo esquelética sobre las que se precisa una modificación, aunque no inmediata	Posturas que se consideran normales, sin riesgo de lesiones musculo esqueléticas, y en las que no es necesaria ninguna acción
	Movimientos Repetitivos	Actividad que exige movimientos rápidos y continuos de los miembros superiores, a un ritmo difícil de mantener (ciclos de trabajo menores a 30 s ó 1 min, o concentración de movimientos que utiliza pocos músculos durante más del 50 % del tiempo de trabajo).	Actividad que exige movimientos rápidos y continuos de los miembros superiores, con la posibilidad de realizar pausas ocasionales (ciclos de trabajo menores a 30 segundos ó 1 min, o concentración de movimientos que utiliza pocos músculos durante más del 50 % del tiempo de trabajo)	Actividad que exige movimientos lentos y continuos de los miembros superiores, con la posibilidad de realizar pausas cortas	Actividad que no exige el uso de los miembros superiores, o es breve y entrecortada por largos periodos de pausa
	Esfuerzo	Actividad intensa en donde el esfuerzo es visible en la expresión facial del trabajador y/o la contracción muscular es visible.	Actividad pesada, con resistencia.	Actividad con esfuerzo moderado.	No hay esfuerzo aparente, ni resistencia, y existe libertad de movimientos.

	Manipulación Manual De Cargas	Manipulación manual de cargas con un riesgo extremo de lesión musculo esquelética. Deben tomarse medidas correctivas inmediatamente	Manipulación manual de cargas con riesgo probable de lesión. Se deben modificar las condiciones de trabajo tan pronto como sea posible.	Manipulación manual de cargas con riesgo moderado de lesión musculo esquelética sobre las que se precisa una modificación, aunque no Inmediata.	No se manipulan cargas o si se realiza, no se evidencian riesgos de lesiones musculo esqueléticas. No es necesaria ninguna acción
PSICOSOCIALES	Psicosociales	Nivel de riesgo con alta posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente las dimensiones y dominios que se encuentran bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica	Nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención, en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica	Nivel de riesgo en el que se esperaría una respuestas de estrés moderada, las dimensiones y dominios que se encuentran bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemática de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud	No se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentran bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, con el fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles

QUÍMICOS:

VALORACIÓN DEL RIESGO QUÍMICO SEGÚN NFPA			
	AZUL - SALUD	**ROJO- INFLAMABILIDAD**	**AMARILLO- REACTIVIDAD**
4	Sustancias que con una muy corta exposición puedan causar la muerte o daño permanente aún en caso de atención médica inmediata. ***Ej. Ácido Fluorhídrico.***	Materiales que se vaporizan rápido o completamente a la temperatura y presión atmosférica ambiental, o que se dispersen y se quemen fácilmente en el aire. ***Ej. Acetaldehído.***	Materiales que por sí mismos son capaces de explotar o detonar, o de reacciones explosivas a temperatura y presión normales. ***Ej. Nitroglicerina.***

3	Materiales que bajo una corta exposición pueden causar daños temporales o permanentes aunque se dé pronta atención médica. ***Ej. Hidróxido de potasio.***	Líquidos y sólidos que pueden encenderse en casi todas las condiciones de temperatura ambiental. ***Ej. Estireno.***	Materiales que por si mismos son capaces de detonación o de reacción explosiva que requiere de un fuerte agente iniciador o que debe calentarse en confinamiento antes de ignición, o que reaccionan explosivamente con agua. ***Ej. Dinitroanilina***.
2	Materiales que bajo su exposición intensa o continúa puede causar incapacidad temporal o posibles daños permanentes, a menos que se dé tratamiento médico rápido. ***Ej. Trietanolamina.***	Materiales que deben calentarse moderadamente o exponerse a temperaturas altas antes de que ocurra la ignición. ***Ej. orto - cresol.***	Materiales inestables que están listos a sufrir cambios químicos violentos pero que no detonan. También debe incluir aquellos materiales que reaccionan violentamente al contacto con el agua o que pueden formar mezclas potencialmente explosivas con agua. ***Ej. Ácido sulfúrico.***
1	Materiales que bajo su exposición causan irritación pero sólo daños residuales menores aún en ausencia de tratamiento médico. ***Ej. Glicerina.***	Materiales que deben precalentarse antes de que ocurra la ignición. ***Ej. Aceite de palma.***	Materiales que de por sí son normalmente estables, pero que pueden llegar a ser inestables sometidos a presiones y temperaturas elevadas, o que pueden reaccionar en contacto con el agua, con alguna liberación de energía, aunque no en forma violenta. ***Ej. Ácido Nítrico***
0	Materiales que bajo su exposición en condiciones de incendio no ofrecen otro peligro que el de material combustible ordinario. ***Ej. Hidrógeno*.***	Materiales que no se queman. ***Ej. Ácido clorhídrico***.	Materiales que de por sí son normalmente estables aún en condiciones de incendio y que no reaccionan con el agua. ***Ej. Cloruro de Bario.***

Matriz de Evaluación de Riesgos

Determinación del nivel de deficiencia

Nivel de deficiencia	Valor de ND	Significado
Muy Alto (MA)	10	Se ha(n) detectado peligro(s) que determina(n) como posible la generación de incidentes o consecuencias muy significativas, o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes respecto al riesgo es nula o no existe, o ambos.
Alto (A)	6	Se ha(n) detectado algún(os) peligro(s) que pueden dar lugar a consecuencias significativa(s), o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes es baja, o ambos.
Medio (M)	2	Se han detectado peligros que pueden dar lugar a consecuencias poco significativa(s) o de menor importancia, o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes es moderada, o ambos.
Bajo (B)	No se Asigna Valor	No se ha detectado consecuencia alguna, o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes es alta, o ambos. El riesgo está controlado. Estos peligros se clasifican directamente en el nivel de riesgo y de intervención cuatro (IV) Véase tabla 8.

Determinación del nivel de exposición

Nivel de exposición	Valor de NE	Significado
Continua (EC)	4	La situación de exposición se presenta sin interrupción o varias veces con tiempo prolongado durante la jornada laboral.
Frecuente (EF)	3	La situación de exposición se presenta varias veces durante la jornada laboral por tiempos cortos.
Ocasional (EO)	2	La situación de exposición se presenta alguna vez durante la jornada laboral y por un periodo de tiempo corto.
Esporádica (EE)	1	La situación de exposición se presenta de manera eventual.

Determinación del nivel de probabilidad

Niveles de Probabilidad		Nivel de Exposición (NE)			
		4	3	2	1
Nivel de deficiencia (ND)	10	MA – 40	MA – 30	A –20	A - 10
	6	MA – 24	A – 18	A – 12	M - 6
	2	M – 8	M – 6	B – 4	B – 2

Significado de los diferentes niveles de probabilidad

Nivel de probabilidad	Valor de NP	Significado
Muy Alto (MA)	Entre 40 y 24	Situación deficiente con exposición continua, o muy deficiente con exposición frecuente. Normalmente la materialización del riesgo ocurre con frecuencia.
Alto (A)	Entre 20 y 10	Situación deficiente con exposición frecuente u ocasional, o bien situación muy deficiente con exposición ocasional o esporádica. La materialización del Riesgo es posible que suceda varias veces en la vida laboral
Medio (M)	Entre 8 y 6	Situación deficiente con exposición esporádica, o bien situación mejorable con exposición continuada o frecuente. Es posible que suceda el daño alguna vez.
Bajo (B)	Entre 4 y 2	Situación mejorable con exposición ocasional o esporádica, o situación sin anomalía destacable con cualquier nivel de exposición. No es esperable que se materialice el riesgo, aunque puede ser concebible.

Determinación del nivel de consecuencias

Nivel de Consecuencias	NC	Significado Daños Personales
Mortal o Catastrófico (M)	100	Muerte (s)
Muy grave (MG)	60	Lesiones o enfermedades graves irreparables (Incapacidad permanente parcial o invalidez)
Grave (G)	25	Lesiones o enfermedades con incapacidad laboral temporal (ILT)
Leve (L)	10	Lesiones o enfermedades que no requieren incapacidad

Determinación del nivel de riesgo

Nivel de riesgo NR = NP x NC		Nivel de probabilidad (NP)			
		40-24	20-10	8-6	4-2
Nivel de consecuencias (NC)	100	I 4000-2400	I 2000-1200	I 800-600	II 400-200
	60	I 2400-1440	I 1200-600	II 480-360	II 240 / III 120
	25	I 1000-600	II 500 – 250	II 200-150	III 100- 50
	10	II 400-240	II 200 / III 100	III 80-60	III 40 / IV 20

Significado del nivel de riesgo

Nivel de Riesgo y de intervención	Valor de NR	Significado
I	4000-600	Situación crítica. Suspender actividades hasta que el riesgo esté bajo control. Intervención urgente.
II	500 – 150	Corregir y adoptar medidas de control de inmediato.
III	120 – 40	Mejorar si es posible. Sería conveniente justificar la intervención y su rentabilidad
IV	20	Mantener las medidas de control existentes, pero se deberían considerar soluciones o mejoras y se deben hacer comprobaciones periódicas para asegurar que el riesgo aún es aceptable.

Ejemplo deaceptabilidad del riesgo

Nivel de Riesgo	Significado Explicación	
I	No Aceptable	Situación crítica, corrección urgente
II	No Aceptable o Aceptable con control específico	Corregir o adoptar medidas de control
III	Mejorable	Mejorar el control existente
IV	Aceptable	No intervenir, salvo que un análisis más preciso lo justifique

RESPONSABLES.

El responsable de la identificación, evaluación y medidas de control es el Coordinador del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo junto con la participación del personal al cual se le están aplicando los controles.

Al igual la gerencia recobra importancia al momento de decidir que riesgos son aceptables para la Empresa y cuáles no, y sus decisiones en la realización de las intervenciones en los peligros.

6.6 IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE LOS RIESGOS

La siguiente información muestra el resultado de la identificación, localización, análisis, valoración, y priorización de los riesgos en las diferentes áreas del SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA de El Tambo, el cual es elaborado a partir de la observación directa. Toda la metodología se desarrolla de forma explicativa y detallada en el formato de la matriz de peligros según la norma y la Guía técnica colombiana GTC- 45 del 2012, (guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud en el trabajo) con la cual se genera la información de los riesgos presentes en las diferentes áreas administrativas donde se encuentran los trabajadores y desarrollan sus diferentes actividades. Luego de esta identificación se establece la necesidad de realizar controles e implementar acciones preventivas para los riesgos encontrados y así disminuir, o eliminar el factor de riesgo.

De acuerdo con la valoración, clasificación y tipos de riesgo; se consideró el factor de riesgo BIOMECANICO (ERGONOMICO) como prioritario con la valoración más alta donde se encuentra la mayoría de los trabajadores SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA; ya que los trabajadores mantienen posturas inadecuadas relacionadas con movimientos repetitivos por el uso del computador el, diseño de los puestos de trabajo y posturas inadecuadas.

El factor de riesgo PSICOSOCIAL se encuentra en segundo lugar con una valoración muy alta pero en un porcentaje menor de trabajadores, debido a actividades que tienen que ver con la gestión administrativa, multiplicidad de funciones, horarios extensos de trabajo. En tercer lugar se encuentra el de SEGURIDAD, (MECANICO) con una valoración muy alto en en muy pocos trabajadores en lo que tiene que ver con trabajo en alturas, seguido del factor de riesgo de SEGURIDAD (ELÉCTRICO),por contacto eléctrico indirecto, tomas en mal estado, cables expuestos, tableros de distribución eléctrica sin tapa, con una valoración de alto, el factor de riesgo BIOLOGICO, FISICO LOCATIVOS por almacenamiento inadecuado de material en áreas no seguras, son considerados como tolerables no son prioritarios pero se debe tener en cuenta para realizar un plan de acción.

MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN RIEGOS

6 PLAN ANUAL DE TRABAJO

7 CRONOGRAMA FORMACIONES

8 COPASST

De conformidad con la Resolución 2013 de 1986, el COPASST – Decreto 1072/15, debe actuar en pro de la promoción y vigilancia de las políticas, normas y reglamentos de SST al interior de SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA, en el tiempo asignado legalmente para sus funciones: Por lo menos una reunión al mes y cuatro (4) horas semanales de trabajo. Se reunirá de manera extraordinaria cuando ocurra un accidente de trabajo grave o cuando se haya determinado un riesgo, con el responsable del área implicada.

9 COMITÉ DE CONVIVENCIA

Se convocaron, eligieron y conformó el COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.

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

Recursos:

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

Humanos:

- Médico en SST (Externo).
- Administradora en Salud Ocupacional
- Personal Administrativo y Asistencial comprometido
- Aseguradora de Riesgos Laborales.

Locativos:

- Áreas de Gestión Financiera y de Tesorería

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

11 MATRIZ LEGAL

12 DIAGNOSTICO DE LAS CONDICIONES DE SALUD

El Diagnóstico de Salud constituye una de las tareas claves dentro del análisis de información de Salud y Seguridad en el Trabajo. Está fundamentado en la información recolectada durante la realización de las actividades de Medicina del trabajo y hoy en día constituye una herramienta básica para el equipo de Salud y Seguridad en el Trabajo en la toma de decisiones.

Se realiza con base en la información recolectada a partir de los exámenes médicos y paraclínicos, su importancia radica en los hallazgos, las asociaciones exposición-efecto y análisis del comportamiento de las diferentes variables a través del tiempo.

Su realización comprende varias etapas sucesivas donde se determinan las fuentes de información, se establecen los formatos de recolección de información, se identifican y priorizan las variables a estudiar, posteriormente se realiza un análisis cruzando las variables más relevantes para el área de Salud y Seguridad en el Trabajo.

Las variables a evaluar se pueden clasificar en grandes grupos, las asociadas al individuo, las asociadas al puesto de trabajo y los hallazgos clínicos, buscando siempre la correlación de los factores de riesgo del puesto de trabajo y la condición clínica de cada persona.

Finalmente se establecen una serie de recomendaciones generales para ser ejecutadas por parte de todos los actores del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo. Las personas asignadas a la administración del sistema de gestión se encargarán de la vigilancia y control del cumplimiento de dichas recomendaciones.

OBJETIVOS DIAGNÓSTICO

- Caracterizar la población del SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA mediante el análisis de información contenida en la Historia Clínica Ocupacional, evaluando variables sociodemográficas, laborales, antecedentes médicos, hábitos de vida, morbilidad sentida, resultados y análisis de pruebas complementarias y diagnósticos realizados.

- Establecer las patologías de origen común y profesional de mayor incidencia y prevalencia con el fin de diseñar actividades de prevención de la enfermedad tendientes a disminuir su aparición y evitando el deterioro y/o las complicaciones de las que ya estuvieren presentes.
- Establecer la asociación entre los factores de riesgo del puesto de trabajo con la morbilidad sentida y los hallazgos clínicos realizados por los profesionales de salud, para determinar las estrategias de control en la fuente, el medio y el trabajador.
- Recomendar actividades de Promoción de la salud y Prevención de la enfermedad, de aplicación colectiva, a seguir en los próximos meses de acuerdo con la situación diagnosticada.

EVALUACIÓN MEDICO OCUPACIONALES

RESULTADOS CONSOLIDADOS

Los hallazgos de la Evaluación Médica Ocupacional de la población trabajadora de SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA, se presentan a continuación en tablas y gráficas que reflejan la situación general de salud.

CARACTERISTICAS SOCIODEMOGRAFICAS

POBLACIÓN EVALUADA

Se evaluó a los trabajadores del SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA, teniendo como base una población objeto de 7 trabajadores, no se pudo acceder a la información estadística, que se encuentra en plan de mejora y pendiente de activación.

RECOMENDACIONES GENERALES

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

La promoción del autocuidado de la salud es costo-efectiva. La población trabajadora debe tener una creciente conciencia sobre la necesidad de proteger su salud , modificar los hábitos de vida no saludables como el consumo de cigarrillo y el sedentarismo y participar activamente en el control de riesgos ocupacionales, con

mecanismos como el auto reporte de condiciones inseguras en áreas de trabajo, el uso permanente de elementos de protección personal durante la exposición, las prácticas seguras y la formalización de procedimientos seguros en el trabajo diario.

RECOMENDACIONES ESPECÍFICAS

PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE SALUD

- Realizar campañas de capacitación en cuidado visual
- Implementar campañas de sensibilización por medios escritos o impresos que indiquen la Importancia de la actividad física regular dentro de la población.
- Capacitar a los trabajadores en la prevención de los factores de riesgo cardiovascular, promover pautas de autocuidado y estilos de vida saludables, control del estrés.
- Realización de campañas de capacitación en Higiene Postural dirigidas a concientizar a los Trabajadores en la adopción de posturas adecuadas durante la jornada laboral.

CONTROL DE RIESGOS OCUPACIONALES

- Verificar el cumplimiento de las recomendaciones dadas en los estudios y mediciones de iluminación realizadas en los puestos de trabajo evaluados por solicitud a los encargados de la gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo

DIVULGACIÓN DE LA ACTIVIDAD Y RESULTADOS

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

MEDIDAS DE CONTROL

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

SEGUIMIENTO

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

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

Responsabilidades del empleador

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

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

- Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 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.
- Facilitar la capacitación de los trabajadores en materia de SST.
- Planear, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y como mínimo una (1) vez al año, realizar su evaluación.

Responsabilidades de los trabajadores

El papel fundamental de los supervisores es clave en la gestión de la seguridad y la salud porque pueden fomentar y asegurar que los procedimientos que establece la ESE 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 ESE, los trabajadores tendrán además las siguientes responsabilidades:

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

- Conservar el orden y aseo en 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.
- Informar toda condición peligrosa o prácticas inseguras y hacer sugerencias para prevenir o controlar los factores riesgo.
- Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST; y
- Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

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

- Proponer y participar en actividades de SST dirigidas a trabajadores y directivos.
- Vigilar el desarrollo de las actividades dirigidas al ambiente y al trabajador que debe realizar la ESE 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.

14 PROGRAMA DE IDENTIFICACIÓN Y GESTION DEL RIESGO PARA TAREAS CRÍTICAS Y TAREAS NO RUTINARIAS.

OBJETIVO GENERAL.

Establecer el procedimiento a seguir para la identificación de peligros, análisis y evaluación de riesgo de tareas críticas y no rutinarias, de manera que se garanticen acciones para el control del riesgo a través de permisos de trabajo y control de energías peligrosas.

OBJETIVOS ESPECIFICOS.

- Prevenir la ocurrencia de incidentes de trabajo en actividades de alto riesgo y en actividades no rutinarias.
- Establecer los lineamientos a seguir para la expedición de permisos de trabajo.
- Establecer el procedimiento para la identificación y control de energías peligrosas.

ALCANCE

Este procedimiento aplica para SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA

Los lineamientos aquí definidos deben aplicarse en aquellas actividades consideradas de alto riesgo (Trabajos en caliente, trabajos en alturas, trabajo en espacios confinados) y trabajos especiales NO RUTINARIOS (Ver definición de actividad rutinaria y no rutinaria).

Se consideraran trabajos Especiales No rutinarios, aquellos que no se han planificado ni estandarizado dentro de un proceso de la organización como son trabajos de Servicio y mantenimiento dentro del lugar de trabajo como construcción, instalación, preparación, ajuste, inspección, modificación y mantenimiento o servicio de máquinas o equipos.

Estas actividades incluyen la lubricación, limpieza o desatascamiento de máquinas o equipo y hacer ajustes o cambio de herramientas, donde un trabajador pueda ser expuesto a Peligros no identificados y/o a la inesperada electrificación o arranque de un equipo, o a la liberación de energía riesgosa.

Importante: Los trabajos Rutinarios de alto riesgo que se desarrollen como parte de las operaciones de las plantas no requieren la expedición de un Permiso de Trabajo (Ejm: Inspección diaria o periódica de los niveles de un Silo, que implique el ascenso por escaleras verticales con línea de vida y equipos para la detención de caídas, Trabajos en caliente desarrollados en talleres de mantenimiento.), para estas actividades el Director, Coordinador o Línea de mando correspondiente deberá elaborar un PTS Procedimiento de Trabajo Seguro.

DEFINICIONES:

Actividad rutinaria. Actividad que forma parte de un proceso de la organización, se ha planificado y es estandarizable. (Sobre la Actividad Rutinaria se desarrollan POS. Practicas Operativas Seguras)

Actividad no rutinaria. Actividad que no se ha planificado ni estandarizado dentro de un proceso de la organización o actividad que ha criterio de la organización por su baja frecuencia de ejecución la determine como no rutinaria.

Análisis de Trabajo Seguro (ATS): Procedimiento formalizado mediante el cual las personas involucradas en una tarea se unen para evaluar el trabajo, identificar los riesgos asociados y recomendar prácticas de trabajo seguro y medidas preventivas.

Trabajos en caliente. Comprenden todas las operaciones con generación de calor, producción de chispas, llamas o elevadas temperaturas en proximidad de polvos, líquidos o gases inflamables o en recipientes que contengan o hayan contenido tales productos. Por ejemplo: soldadura y oxicorte, emplomado, esmerilado, taladrado, etc.

Un trabajo en caliente es una operación temporal que involucra cualquier fuente de calor que pueda propiciar un incendio, como: uso de soldadura con arco eléctrico, aplicación de flama abierta con soplete, motores de combustión interna y cualquier esmerilado o afilado que produzca chispas.

Trabajo en Alturas: Se entenderá por trabajo en alturas, toda labor o desplazamiento que se realice a 1,50 metros o más sobre un nivel inferior. Resolución 3673 de Sept. de 2008. Min. Protección social Por la cual se establece el Reglamento Técnico de Trabajo Seguro en Alturas

Espacio confinado: Un espacio confinado es todo ambiente que tienen medios limitados para entrar y salir, que no permiten una entrada o salida de manera segura de todos los trabajadores que lo ocupen o representen un riesgo de atmósfera tóxica, asfixiante o inflamable. También se denomina Espacio Confinado a todo lugar de ingreso al cual no ha sido diseñado para la realización de labores en forma continua por los trabajadores.

Línea Peligrosa: Una Línea o Tubería peligrosa es aquella que transporta productos sólidos, líquidos o gaseosos que pueden ser: Tóxicos, Inflamables, Irritantes, Corrosivos que puedan causar daños al personal expuesto a esta operación de apertura.

Permiso de trabajo: Autorización escrita para realizar un trabajo o una actividad considerada peligrosa. Es una parte esencial de un sistema que determina cómo puede llevarse a cabo ese trabajo de manera segura.

POS: Prácticas operativas seguras.

Trabajos en frío. Son las operaciones que normalmente se realizan sin generar calor pero que se efectúan en instalaciones por las que circulan o en las que se almacenan fluidos peligrosos. Comprenden trabajos tales como: reparaciones en las bombas de trasvase de líquidos corrosivos, sustitución de tuberías, etc.

Trabajos eléctricos. Están constituidos por todo tipo de trabajos eléctricos o no, que hayan de realizarse sobre o en las proximidades de instalaciones o equipos eléctricos energizados.

Otros trabajos especiales. Trabajos que por sus especiales características puedan suponer riesgos importantes a personas o a la propiedad, y por ello requieran de autorización.

Servicio y mantenimiento. Actividades dentro del lugar de trabajo como construcción, instalación, preparación, ajuste, inspección, modificación y mantenimiento o servicio de máquinas o equipos. Estas actividades incluyen la lubricación, limpieza o desatascamiento de máquinas o equipo y hacer ajustes o cambio de herramientas, donde un trabajador pueda ser expuesto a la inesperada electrificación o arranque de un equipo, o a la liberación de energía riesgosa.

Incidente. Evento(s) relacionado(s) con el trabajo, en el (los) que ocurrió o pudo haber ocurrido lesión o enfermedad (independiente de su severidad), o víctima mortal**.**

NOTA 1 Un accidente es un incidente que da lugar a lesión, enfermedad o víctima mortal.

NOTA 2 Un incidente en el que no hay lesión, enfermedad ni víctima mortal también se puede denominar como "casi-accidente" (situación en la que casi ocurre un accidente)

NOTA 3 Una situación de emergencia es un tipo particular de incidente.

ANALISIS DE TRABAJO SEGURO Y RESPONSABILIDAD ATS:

Para el desarrollo de todas las actividades consideradas de alto riesgo (Trabajos en caliente, trabajos en alturas, trabajo en espacios confinados) y trabajos especiales NO RUTINARIOS el Director, Coordinador o Línea de mando correspondiente en compañía del Responsable de la supervisión del trabajo y de todos los trabajadores ejecutantes del mismo deberán diligenciar el formato "ATS" ANALISIS DE TRABAJO SEGURO Y RESPONSABILIDAD.

El Director, Coordinador o Línea de mando correspondiente en compañía del Responsable de la supervisión del trabajo Asegúrese de que todas las medidas preventivas y correctivas definidas sean implementadas antes de iniciar el trabajo.

PROCEDIMIENTO PARA EL CONTROL DE ENERGIAS PELIGROSAS:

OBJETIVO

El Objetivo de este procedimiento es prevenir lesiones en los trabajadores causadas por la liberación inesperada de energía o el arranque de equipo durante las actividades de servicio o mantenimiento.

ALCANCE

El procedimiento establece los requerimientos para el control de las energías peligrosas. Debe de ser usado para asegurar que las máquinas y equipo estén aisladas de cualquier fuente potencial de energía riesgosa cuando se estén conduciendo actividades de servicio y mantenimiento en cualquier centro de trabajo de SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA.

Están sujetos a este instructivo tanto los trabajadores directos de SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA como todos los contratistas.

El Director, Coordinador o Línea de mando de cada centro de trabajo de SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA es el responsable de la aplicación de este procedimiento por medio de la adecuada distribución de los recursos, asignación de autoridad y aseguramiento de responsabilidades.

El Área de Seguridad y Salud en el Trabajo será responsable del entrenamiento de trabajadores de SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA involucradas en la aplicación de estos procedimientos.

El Director, Coordinador o Línea de mando correspondiente en compañía del Responsable del Servicio o mantenimiento serán los responsables de desarrollar y revisar procedimientos de interrupción de energía usando candados (lockout procedures), y de especificar el equipo usado para el control de la energía.

Identificación de Fuentes de Energía Primarias

Las fuentes de energía que llegan a una máquina y le alimentan su potencia son llamadas fuentes de energía primarias. Como resultado del ATS desarrollado se deben identificar las fuentes de energía primarias. Las fuentes más comunes de energía primaria son:

- Eléctricas
- Hidráulicas
- Neumáticas
- Térmica
- Gas, agua, vapor, sustancias químicas

LOS CANDADOS

Los dispositivos de bloqueo o candados se usan para que sea prácticamente imposible accionar un interruptor o disyuntor o abrir una válvula. Los candados deben ser del mismo tipo y fáciles de reconocer como bloqueadores de la fuente de energía, e identificar fácilmente quien los coloco, ya sea con su nombre, su número de identificación o ambas cosas.	

PORTACANDADOS PARA BLOQUEOS

Cuando son varios los empleados que están autorizados para trabajar en el mismo equipo, es necesario usar un portacandados para bloqueos o un dispositivo múltiple para bloqueos. Los portacandados para bloqueos se usan en un interruptor, para permitir que se pueda asegurar más de un candado. Se han diseñado de manera que el portacandados no se puede quitar hasta que se haya sacado el último candado.	

ETIQUETAS:

Junto con los candados se deben usar etiquetas de advertencia o peligro que indican la razón por la cual se realiza el bloqueo. También se deben colocar en los interruptores de operación mientras que el bloqueo está vigente para indicar que se está trabajado con el circuito o el equipo y que nunca deben ser activados.	

Energía Eléctrica.	La mayoría de los equipos se alimentan con electricidad de alguna manera, así que por lo general, usted tendrá que bloquear por lo menos un interruptor eléctrico. No hay excusa para no bloquearlo aunque tenga que seguir el alambrado o el conducto para cables desde la maquina hasta el interruptor. Si usted descubre que este está roto u obstruido, informe sobre esto y no trabaje en la maquina hasta que la energía pueda aislarse totalmente. Coloque el candado de una manera segura. Fíjese si hay circuitos adicionales que puedan abastecer otras partes de la máquina y bloquéelos. Algunas veces, las piezas diferentes de una maquina reciben su energía de circuitos diferentes.

	Asegúrese de que bloquea todos los interruptores que están abasteciendo la máquina.
Energía Hidráulica	Por lo general la energía Hidráulica es bloqueada con el interruptor eléctrico del motor de la bomba. Apague el motor y espere a que deje de moverse, luego desconecte el interruptor. Sin, embargo, si otras máquinas son abastecidas por la misma bomba, es posible que tenga que bloquear las válvulas que controlan el flujo del fluido hidráulico del equipo al que se le presta servicio. Cierre y bloquee las válvulas tanto en el lado de entrada como de salida de la máquina para prevenir que el fluido vaya de regreso a la máquina y provoque algún movimiento. ATENCION: Algunas partes pueden mantenerse en posición por la presión residual de la energía hidráulica o neumática y se moverán cuando se libere esta. Asegúrese de que estas partes se encuentren bloqueadas, fijas o encadenadas en su lugar antes de bloquear la fuente de energía.
Energía Neumática	Algunas veces la energía neumática se bloquea con el interruptor eléctrico que abastece al compresor. Sin embargo, con mayor frecuencia un compresor alimenta un sistema de distribución de aire y el bloqueo se realizara en las válvulas de control de flujo de cada parte específica del equipo.

Control y/o Descargue de las Energía Secundarias.

Los trabajadores autorizados tendrán que controlar las energías secundarias o residuales que quedan acumuladas en la maquina después de bloquear las fuentes de energía principales.

Se debe usar el equipo adecuado para bloquear, encadenar o fijar cualquier parte de la máquina que podría cerrarse, caerse o a través de cualquier otro movimiento causar lesiones.

Se deben tener en cuenta los siguientes aspectos técnicos:

Presión Residual	Antes de controlar la presión residual en los sistemas hidráulicos o neumáticos, asegúrese de que ninguna parte del equipo se caerá o moverá de manera peligrosa cuando libere la presión. • Desactive todos los acumuladores en el circuito de un sistema hidráulico por relevo de la presión a través de las válvulas de alivio. • En los sistemas neumáticos, purgue la presión de todos los tanques o cierre la válvula en la salida de cada tanque y bloquéela. • Libere toda energía neumática o hidráulica restante acumulada sometiendo el equipo a un ciclo de funcionamiento. • Si todavía queda cualquier tipo de presión en alguna parte del sistema, libérela o restrinja las partes que pudieran moverse. Siga detalladamente y en el orden debido todo procedimiento especial para el equipo.
Energía Eléctrica Residual	Los condensadores pueden acumular energía eléctrica aun después de haberse bloqueado el circuito principal. Todos los condensadores del circuito tienen que descargarse. Todas las baterías que abastezcan el circuito tienen que desconectarse. Es posible que se tenga que solicitar los servicios de un electricista para liberar estas energías de una manera segura.
Gravedad	Encadene, bloquee o fije cualquier parte de la máquina que pueda caer por la fuerza de la gravedad. Asegúrese de utilizar dispositivos diseñados para el equipo con el que está trabajando.
Energía Mecánica Acumulada	Reconozca bien el equipo para que pueda localizar cualquier tipo de energía mecánica acumulada, como por ejemplo un resorte comprimido o extendido. Estos deben ser liberados o bloqueados.
Movimiento Mecánico	Permita que todas las partes rotativas o con movimiento de la máquina, como los volantes y las levas, se detengan completamente. No intente forzar a que una pieza móvil se detenga – esto puede ser causa de accidentes graves o fatales.
Energía Térmica	Las temperaturas extremamente calientes o frías pueden ser peligrosas. Lo más seguro es dejar que la energía térmica se disipe, pero si no es posible hacerlo, asegúrese de usar el equipo de protección personal adecuado.

Agua, Vapor, Substancias Químicas	Algunas veces los líquidos y los gases se usan para proporcionar la energía primaria para los equipos. Con mayor frecuencia se usan en el procesamiento o el tratamiento de piezas y pueden constituir un peligro toxico. Los sistemas de tuberías deben bloquearse si sus contenidos pueden causar un movimiento inesperado y deben drenarse si son peligrosos. Infórmese exactamente de qué es lo que hay en el sistema para que pueda así tomar las precauciones de protección adecuadas. Interrumpir el flujo de de un sistema de tuberías a una maquina puede significar que tenga que bloquear el motor de una bomba, cerrar una válvula, vaciar la tubería o separar la tubería físicamente. Por lo general se tiene que contar con los servicios de una persona especialmente calificada para que realice estos procedimientos o para librar al sistema de cualquier material residual. Si es necesario usar el equipo de protección personal, ¡Asegúrese de saber cómo usarlo correctamente!

Verificación del Bloqueo.

Nunca se debe suponer que el bloqueo ha funcionado. Cuando se hayan bloqueado todas las fuentes de energía y toda la energía residual haya sido controlada o disipada, los trabajadores autorizados deben probar los controles de la máquina y asegúrese de que no hay movimiento y de que ninguna de la luces indicadoras muestren que hay potencia.

Se debe verificar visualmente la máquina para asegurarse de que todas las partes móviles están estables. ¡Si se va a realizar algún trabajo eléctrico o se va a estar muy cerca de circuitos activos, se debe usar un voltímetro para asegurarse de que no fluya

Si se colocó etiquetas de advertencia en los interruptores de control, estas deben permanecer puestas mientras se sacan los candados y se vuelva a activar la máquina.

Se debe verificar que todo está funcionando adecuadamente para retirar las etiquetas y avisarles a los otros empleados que la maquina esta lista para su funcionamiento.

15 REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA prescribe el siguiente reglamento, contenido en los siguientes términos:

ARTÍCULO 1: La empresa se compromete a dar cumplimiento a las disposiciones legales vigentes, tendientes a garantizar los mecanismos que aseguren una adecuada y oportuna prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y de la promoción de la salud de los trabajadores.

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

ARTÍCULO 3: La empresa se compromete a designar los recursos necesarios para desarrollar actividades permanentes de Salud Ocupacional de conformidad con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, (Elaborado de acuerdo al Decreto 1072 de 2015 – Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en el Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6.).El cual 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 salud en el trabajo.

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

a) Área Administrativa: biomecánicos ergonómicos, posturas poco ineducadas y movimientos repetitivos, psicosociales: gestión administrativa, multiplicidad de tareas, condición de seguridad: almacenamiento inadecuado de material, eléctricos, mecánicos, biológicos, físicos y públicos.

PARAGRAFO: A efecto de que los riesgos contemplados en el presente Artículo, no se traduzcan en accidente de trabajo o enfermedad laboral, la empresa ejercerá control en la fuente, en el medio o en el individuo, de conformidad con lo estipulado en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual se dé a conocer a todos los trabajadores y partes interesadas.

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

ARTÍCULO 6: El empleador proporcionará a todo trabajador que ingrese por primera vez a la ESE, independiente de su forma de contratación y vinculación y de manera previa al inicio de sus labores, una inducción en los aspectos generales y específicos de las actividades a realizar, que incluya entre otros, la identificación y el control de peligros y riesgos en su trabajo y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

ARTÍCULO 7: Este reglamento permanecerá exhibido en, por lo menos dos lugares visibles de los locales de trabajo, cuyos contenidos se dan a conocer a todos los trabajadores y partes interesadas.

ARTÍCULO 8: El presente reglamento tendrá vigencia a partir de su publicación y durante el tiempo que SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA conserve sin cambios sustanciales las condiciones existentes en el momento de su emisión, tales como actividad económica, métodos de producción, instalaciones locativas o cuando se dicten disposiciones gubernamentales que modifiquen las normas del Reglamento o que limiten su vigencia.

Anexo para el Artículo 4: CLASIFICACION DE RIESGOS

- ✓ FISICOS: se generan por la exposición a ruido, temperaturas extremas, iluminación, radiaciones ionizantes y no ionizantes, vibraciones, entre otros.
- ✓ QUÍMICOS: se generan por la exposición a gases, vapores, polvos inorgánicos y orgánicos, solventes, (sustancias,) humos, entre otros.
- ✓ BIOLÓGICOS: se generan por el contacto con los seres vivos de origen vegetal y animal como virus, hongos, bacterias, protozoos, entre otros.
- ✓ MECÁNICOS: se presentan por las condiciones inadecuadas de funcionalidad, diseño, ubicación y disposición de las máquinas, herramientas y utensilios de trabajo.
- ✓ PSICOSOCIALES: se generan por las condiciones organizacionales como: exceso de responsabilidad, trabajo bajo presión, monotonía, rutina, problemas familiares, acoso laboral, entre otros.

- ✓ CARGA FÍSICA: se generan por los movimientos repetitivos y forzados, posturas mantenidas, manipulación de cargas, diseño y selección inadecuados de puestos de trabajo.
- ✓ LOCATIVOS: se generan por las condiciones inadecuadas de la infraestructura arquitectónica como pisos, techos, pasillos, escaleras, muros, espacios confinados, almacenamiento y mobiliarios para el desarrollo de la actividad.
- ✓ SANEAMIENTO: se generan por la exposición a residuos sólidos y líquidos en la manipulación, almacenamiento, transporte y disposición final.
- ✓ PÚBLICOS: se presentan por violencia social como atracos, atentados terroristas, secuestros, asonadas, entre otros.
- ✓ NATURALES: generados por fenómenos de la naturaleza como tormentas eléctricas, huracanes, terremotos, maremotos, deslizamientos e inundaciones.
- ✓ ELÉCTRICOS: se generan por contacto a altas y bajas tensiones de energía.
- ✓ TRÁNSITO: eventos generados por colisiones, volcamientos, atropellamientos de medios de transporte.

16 PROGRAMA DE INDUCCIÓN, CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN

SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA debe implementar su programa de inducción, capacitación y toma de conciencia, asegurando que las personas sean competentes para las labores que desempeñan.

PROCEDIMIENTO DE CAPACITACIONES, ENTRENAMIENTO E INDUCCIÓN

OBJETIVO

Elaborar y desarrollar un plan de formación, capacitación entrenamiento, inducción, re-inducción de acuerdo con los criterios establecidos y las necesidades en cada proceso, en cuanto al SG-SST y respectivas actualizaciones de esta norma, de manera que tenga el nivel de competencia suficiente para las exigencias del cargo.

ALCANCE

Este procedimiento aplica a todo el personal que labora e interviene directa e indirectamente con la operación y el SG-SST.

DEFINICIONES

Capacitación: Actividades planeadas por SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA, para desarrollar en sus funcionarios y colaboradores, nuevas habilidades, conocimientos y actitudes que les permitan desempeñarse eficientemente en sus cargos actuales y futuros.

Inducción: Información específica al cargo, dada a nuevos trabajadores de SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA para realizar satisfactoriamente las funciones asignadas.

Instructor Interno: Funcionario con la competencia, conocimiento y calificación requerida para ejecutar una capacitación al interior de SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA

Instructor externo: Persona, ajena a la Institución, con la competencia, conocimiento y calificación requerida para ejecutar una capacitación al interior de SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA.

Funcionario: Toda aquella persona trabajador de planta, que desempeña y realiza labores especificas propias del objeto social SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA.

Entrenamiento: Es la educación profesional que busca adaptar a la persona a determinado cargo o puesto de trabajo. Su objetivo es buscar en el trabajador los elementos esenciales para ejecutar un cargo de manera adecuada y acorto plazo.

Programa de inducción: Corresponde a un plan de actividades diseñado e implementado en un tiempo definido, que facilita la incorporación y adaptación de las personas a un nuevo cargo.

Re-inducción: Continuación de la inducción que se lleva a cabo a través de capacitación o profundización de la inducción primera, y una vez al año.

RESPONSABILIDAD Y AUTORIDAD.

- Alta Dirección: Responsabilidad de la revisión y aprobación del plan de capacitación, así como de la aprobación del presupuesto requerido para la realización de las mismas.
- Gerente de personal, responsable del SG-SST directora de calidad y atención al usuario: Responsabilidad de la gestión y coordinación de la detección de necesidades de capacitación, el desarrollo y seguimiento de las mismas los registros asociados a su realización y las medidas a que haya lugar.

- Direcciones, Gerentes y Coordinadores: Responsabilidad por la detección de necesidades de capacitación del grupo humano a su cargo, la realización de las capacitaciones propias de su área y el seguimiento a la aplicación del conocimiento en el puesto por parte del funcionario, de la información impartida dentro del plan de capacitación.
- Funcionarios y trabajadores: Responsabilidad con cumplir con los horarios determinados para las capacitaciones, previendo con anticipación aspectos laborales o personales que interfieran, interrumpan o suspendan su participación.

PROCESO GENERAL

DETECCIÓN DE NECESIDADES.

Inducción y re inducción corporativa.

El programa de inducción y re inducción de personal se realiza de la siguiente manera:

Se tiene establecido un formato "programa de inducción" en el cual se identifican las aéreas o procesos que van a brindarle la inducción al nuevo empleado; este formato varía de acuerdo a las necesidades de inducción de cada cargo; luego de realizar todo el proceso de inducción el funcionario y/o trabajador debe diligenciar el formato "Evaluación proceso de inducción"

Inducción y re-inducción en SST:

El programa de inducción o re-inducción SST se presenta con una presentación de power-point y se identifican las siguientes necesidades: generalidades de SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA, aspectos generales y legales SST, COPASST, comité de convivencia, reglamento de higiene y seguridad industrial, plan de emergencias, factores de riesgo del puesto de trabajo, aspectos e impactos ambientales, derechos y deberes dentro del sistema general de riesgos profesionales, procedimientos de seguridad, etc; dejando constancia en los formatos de "programa de inducción y Evaluación proceso de inducción".

Formación, capacitación y entrenamiento.

La Jefe de talento humano, responsable del SG-SST, directora de calidad y atención al usuario llevara a cabo anualmente la detección de necesidades de entrenamiento y capacitación, para esto se debe tener en cuenta los siguientes aspectos. Perfil del cargo, matriz de peligros, matriz de aspectos, reporte de actos y condiciones inseguras, reuniones del COPASST, evaluaciones del periodo de prueba, auditorias anteriores, teniendo identificada ya las necesidades se registra la información en el formato "Matriz

de necesidades de formación, capacitación y entrenamiento" contemplando los siguientes mecanismos para la obtención de la información.

Observación

Las directivas, gerencia, Gerentes y coordinadores identificaran en los equipos de trabajo que lideran, necesidades de capacitación formación y entrenamiento inherente a la labor allí desarrollada.

Solicitud directa

El funcionario solicitara a su Gerente inmediato incluir su requerimiento de capacitación, siempre y cuando esté relacionado con el cumplimiento de los objetivos del cargo y tenga incidencia directa con la calidad de su trabajo.

Modificación del trabajo

Las directivas, gerentes, Gerentes y coordinadores, evaluaran las necesidades de modificaciones totales o parciales en las rutinas de trabajo, métodos, procesos o procedimientos, que afecten o tengan incidencia directa en la calidad. En esta categoría aplicaran las actualizaciones a que haya lugar de acuerdo a las actividades desarrolladas en cada área.

Modernización de equipos

El Gerente de sistemas evaluara la necesidad de capacitación y entrenamiento a todo el de SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA, cada vez que se efectué renovación tecnológica.

Evaluación de desempeño

Las directivas, gerentes y coordinadores, evaluaran y determinaran la necesidad de capacitación y entrenamiento, producto de los resultados grupales o individuales de la evaluación de desempeño.

Evaluación SST

La responsable de SST, revisara la matriz de peligros, reunión del COPASST, normatividad vigente en SST y ambiente y programara la capacitación para informar y actualizar a los funcionarios en estos temas.

Al recolectar la información del perfil del cargo, matriz de peligros, matriz de aspectos, reporte de actos y condiciones de seguridad, reuniones del COPASST, evaluación del periodo de prueba y desempeño, la Jefe de talento humano y el responsable de SST,

priorizaran los resultados obtenidos y elaboraran el cronograma en el formato "Plan Del SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA de capacitaciones"

- Nivel básico deberá ejecutarse durante los seis meses siguientes al ingreso de la compañía.
- Nivel complementario: Son aquellas capacitaciones que se programan para mejorar las competencias de los trabajadores y se derivan de los programas de gestión PVE, matriz de peligros y demás actividades del SG-SST

LEVANTAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

La Jefe de talento humano, responsable de SST, líder de calidad y atención al usuario, serán responsables serán responsables de remitir a cada jefe o coordinador el formato "Matriz de de necesidades de formación, capacitación y entrenamiento" mediante comunicación escrita, para que estos determinen y registren las necesidades de capacitación y entrenamiento del personal a su cargo y una vez diligenciado sea devuelto en el tiempo establecido anteriormente.

ESTABLECIMIENTO PLAN DE CAPACITACIÓN

La Jefe de talento humano, responsable de SST, líder de calidad, recibirán las necedades de capacitación y las presentaran a la Alta Dirección en el formato PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL.

PLANEACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

De acuerdo al PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL aprobado por la alta dirección a cada uno de las áreas de SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA, la Jefe de talento humano, responsable de SST, líder de calidad y atención al usuario establecerán los contactos y la logística para su coordinación y ejecución.

Es responsabilidad del Jefe de talento humano, responsable de SST, líder de calidad, buscar la reducción de costos dando prioridad a la utilización de medios y recursos internos y realizando alianzas con las entidades de seguridad social, cajas de compensación y demás entidades con las que se tenga contacto.

El Jefe de talento humano, responsable de SST, líder de calidad difundirán anualmente el plan de capacitación institucional través de los medios establecidos por la institución comunicando a cada funcionario sobre su designación a los eventos de capacitación cuando aplique.

ORGANIZACIÓN Y EJECUCIÓN DE LA CAPACITACIÓN

Es responsabilidad del Jefe de talento humano, responsable de SST, líder de calidad la administración integral del Plan institucional de capacitación de cada una de las áreas de SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA, teniendo en cuenta el tipo de capacitación (interna o externa), se siguen unos lineamientos de la siguiente manera.

Organización y ejecución de la capacitación en cada área.

Se dispone por la dirección general de cada área y bajo la responsabilidad del área impartirá capacitación y entrenamiento de los funcionarios a su cargo.

Capacitación interna.

Cada director determinara y asignara cuando se requiere al o los funcionarios, responsables de impartir capacitación al interior de SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA.

El funcionario responsable de impartir la capacitación, solicitara como mínimo con cinco días de anticipación al Jefe de talento humano, responsable de SST, líder de calidad la administración la gestión de recursos físicos y técnicos necesarios para su ejecución, quienes serán responsables de gestionarlos y suministrarlos oportunamente.

Es responsabilidad de todos los funcionarios de SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA, cumplir con los horarios determinados, para las capacitaciones, previendo con anticipación aspectos laborales o personales que interfieran, interrumpan o suspendan su participación.

El funcionario responsable de impartir la capacitación, remite al Jefe de talento de humano, los registros de asistencia y evaluación de la capacitación, así como las memorias físicas y en medio magnético si existiese, haciendo entrega a su vez de los elementos y material utilizado para el desarrollo de la misma. El jefe de talento humano consolidara en medio magnético y/o físico los archivos por áreas.

Capacitación externa.

Es responsabilidad del Jefe de talento humano, responsable de SST, líder de calidad recibir y evaluar las diferentes ofertas o cotizaciones de cotización de capacitación, orientadas al cumplimiento del Plan institucional de capacitación.

Cada director, jefe o coordinador es responsable de solicitar al jefe de recurso humano la asistencia y/o cubrimiento de costos de capacitación no contemplados inicialmente dentro del plan institucional de capacitación y gestionando con la alta dirección su debida aprobación.

La alta dirección determinara de acuerdo a las políticas de SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA, si aplica o no la elaboración de un documento, clausula u otro sí que garantice la permanencia o tiempo de vinculación del empleado a capacitar.

El jefe de recurso humano elaborara y tramitara los documentos adicionales, clausulas u otrosí a los funcionarios que reciban capacitación externa, así como comunicación formal de su designación, asistencia y objetivos a cumplir en esta; documentos que serán remitidos debidamente diligenciados a la asistente de personal para incorporarlos a la carpeta hoja de vida del funcionario, así mismo es responsable de tramitar la(s) inscripción(es) y demás elementos a tener en cuenta para la asistencia de los trabajadores de SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA, a capacitaciones externas.

Cada funcionario al recibir capacitación externa se compromete.

- Ser divulgador de ser necesario de los conocimientos e información aprendida.
- Aplicar dentro del ejercicio de sus funciones los conocimientos y/o información adquirida.

REGISTRO DE CAPACITACIONES

El Jefe de talento humano, responsable de SST, líder de calidad son responsables de la recepción, archivo, actualización y manejo de los registros de capacitación de todo el de SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA, entregar material necesario para el control de asistencia, con el fin de dejar el registro de personal que toma la formación, capacitación y/o entrenamiento, igualmente se deja copia del contenido de los cursos, certificaciones o diplomas remitiendo al área de personal a quien corresponda para ser adjuntadas a las hojas de vida.

El Jefe de talento humano, responsable de SST, líder de calidad son responsables de mantener actualizadas las estadísticas de capacitación por funcionario, áreas, temas e instituciones, preparando y presentando a la alta dirección los resultados.

Nota. Los formatos a utilizar son los avalados por el de SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA si el proveedor del servicio lo requiere, se utilizaran los formatos que pertenecen a SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA y para efectos de validez se dejara una copia y anexara al plan institucional de capacitación.

EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN.

Sera responsabilidad de cada director, jefe o coordinador de acuerdo al área capacitada, realizar la evaluación de validación del conocimiento aprendido de la información impartida en la capacitación interna, a cada una de los funcionarios. Para garantizar la asimilación del conocimiento adquirido.

Se considera adecuado los resultados cuya calificación promedio este por encima del 70% de ser así se considera optimo el proceso de calificación dada al funcionario y se procederá con los registros generales de resultado de las capacitaciones; caso contrario deberán identificar actividades de refuerzo con el o los funcionarios que aplicase.

Nota. Los resultados de las capacitaciones, entrenamientos o inducción e re inducción serán medidos por sus indicadores correspondientes.

PROGRAMACIÓN Y EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES DE REFUERZO A LA CAPACITACIÓN.

Cuando el resultado de la evaluación de la capacitación no supere el 70% promedio de su calificación, será responsabilidad del jefe o coordinador del área respectiva a la cual pertenece el funcionario, programar y ejecutar junto a este, actividades de refuerzo y seguimiento a la información relacionada con la capacitación impartida, garantizando el cumplimiento de los objetivos propuestos de formación y entrenamiento.

CONSOLIDACIÓN Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS DE CAPACITACIÓN.

Es responsabilidad del Jefe de talento humano, responsable de SST, líder de calidad consolidar el resultado de las capacitaciones y entrenamiento impartido en el de SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA o gestionado con organismos externos, presentar los informes a que haya lugar por funcionario o área.

Semestralmente se realizara la evaluación del programa del programa teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- Cumplimiento del programa frente a funcionarios beneficiados, cubrimiento, intensidad y asistencia de funcionarios.
- Aplicación de conocimientos en el puesto de trabajo o al interior de las actividades de SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA.

17 PROGRAMA PREVENTIVO DE DROGAS Y ALCOHOL

El Programa Preventivo de Drogas y Alcohol busca el desarrollo integral de los trabajadores de SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA, a través del fortalecimiento conceptual con campañas que les permitan evitar situaciones riesgosas asociadas al consumo abusivo de alcohol y drogas. De esta manera, se busca que nuestros trabajadores sean ciudadanos responsables y comprometidos con su bienestar físico, psicológico y social (autocuidado), el de sus familias y de la sociedad en general.

Resaltando que el programa busca generar una estrategia preventiva al No consumo de sustancias psicoactivas por la problemática que se ha generado, por el uso indebido y sobrepasado de sustancias, impulsando un debate sin juicios a las personas que son consumidoras y generando información científica del perjuicio que esto conlleva no solo a la salud corporal si no también física social y familiar relevando el fenómeno del abuso del consumo, como problemáticas sociales complejas, representando, de ese modo, todos los puntos de vista existentes.

Ya que el consumo de alcohol y otras drogas tiene una elevada prevalencia en la sociedad en general, y también entre la población trabajadora, repercutiendo sobre el medio laboral.

La repercusión del consumo de estas sustancias en el medio laboral es muy importante (enfermedades, accidentes laborales, absentismo, incapacidades laborales, disminución de la productividad…). Se valora la necesidad de una política en el medio laboral encaminada a prevenir o minimizar los riesgos laborales derivados del consumo de estas sustancias, con programas de prevención y apoyo que aporten información básica de referencia y orienten al abordaje asistencial de los trabajadores afectados.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL:

Generar al interior de SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA una estrategia que promueva el autocuidado de la salud y desarrolle competencias ciudadanas que contribuyan a disminuir el consumo riesgoso y/o abusivo de alcohol y otras drogas.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Sensibilizar a los trabajadores sobre los riesgos del consumo abusivo de drogas y alcohol a través del diseño de campañas de prevención.
2. Construir información útil para comprender integralmente el fenómeno, aportando hacia el consumo de alcohol y sustancias psicoactivas.

3. Desmentir mitos generados por el consumo de sustancias psicoactivas como por ejemplo "consumir está de moda".

ORGANIZACIÓN

En el programa de prevención de alcoholismo y drogadicción se trataran los siguientes puntos:

1. Capacitación por medio de charlas educativas.
2. Entrega de material educativo e informativo sobre el alcohol y demás sustancias psicoactivas.
3. Conceptualización sobre el No uso de sustancias alucinógenas dando importancia en la salud la vida familiar y social.
4. Enseñar a los trabajadores la preparación de bebidas no alcohólicas con la participación de docente gastronomía en el área de cocteles.
5. Dar a conocer la normatividad sobre la prohibición del no uso de tabaco en los determinados lugares y que se lleve a la práctica, para que así no existan posibles patologías que impidan el buen desarrollo de las labores.

ALCOHOLISMO

Es un padecimiento que genera una fuerte necesidad de ingerir alcohol, de forma que existe una dependencia física del mismo, manifestándose a través de determinados síntomas de abstinencia cuando no es posible su ingesta. El alcohólico no tiene control sobre los límites de su consumo, el cual va en aumento a medida que se desarrolla tolerancia a esta droga.

Síntomas

- Siguen bebiendo, a pesar de que ven afectada la salud, el trabajo o la familia.
- Se vuelven violentos/as cuando beben.
- Se vuelven hostiles cuando se les pregunta por la bebida.
- No son capaces de controlar la bebida:
- son incapaces de suspender o reducir el consumo de alcohol.
- Inventan excusas para beber.
- Dejan de lado el trabajo o los estudios por beber.
- Disminuye su desempeño.
- Tratan de conseguirlo de cualquier manera.
- Necesitan consumir alcohol la mayoría de los días para lograr "estar bien".
- Se descuidan para comer o no comen bien.

- No les importa o ignoran cómo están vestidos o si están limpios.
- Tratan de ocultar el consumo de alcohol.
- Tiemblan en las mañanas o después de períodos sin beber.
- Niegan tener algún problema relacionado con su consumo desmedido de alcohol.

Los signos de la dependencia del alcohol abarcan:

- Lapsus de memoria (lagunas) después de beber compulsivamente.
- Una necesidad creciente de más y más alcohol para sentirse embriagado.
- Síntomas de abstinencia alcohólica cuando no se ha tomado un trago por un tiempo.
- Enfermedades relacionadas con el alcohol, como hepatopatía alcohólica.
- Infarto

¿De qué están hechas las bebidas alcohólicas? Las bebidas fermentadas (cerveza, sidra, vino, etc.) proceden de la fermentación natural de los azúcares contenidos en diferentes frutas usadas para la elaboración del producto alcohólico (uvas, manzanas...). La concentración de etanol en estas bebidas se encuentra entre un 2% y un 6% en las cervezas de destilación natural y productos similares y entre un 10% y un 20% en los vinos y otros productos similares. Las bebidas destiladas (vodka, whisky, ron, ginebra, tequila, aguardientes, etc.) proceden de la depuración y destilación de las bebidas fermentadas, de esta forma se obtienen mayores concentraciones de alcohol, llegando a tener una concentración de etanol entre un 35% y un 60%, dependiendo de la bebida.

Riesgos del consumo del alcohol para la salud

- El consumo prolongado de alcohol aumenta la probabilidad de:
- Sangrado del esófago (el conducto que conecta la garganta con el estómago).
- Inflamación y daños en el páncreas. El páncreas produce sustancias que el cuerpo necesita para funcionar bien.
- Daño al hígado. Cuando es grave, a menudo lleva a la muerte.
- Desnutrición.
- Cáncer de esófago, hígado, colon, cabeza y cuello, mamas y otras áreas.

El daño a los nervios a raíz del abuso del alcohol puede causar muchos problemas, algunos de los cuales son:

- Entumecimiento o sensación dolorosa de "hormigueo" en brazos o piernas.
- Problemas con las erecciones en los hombres.
- Escapes de orina o dificultad para empezar a orinar

DROGADICCIÓN

La drogadicción es una enfermedad que consiste en la dependencia de sustancias que afectan el sistema nervioso central y las funciones cerebrales, produciendo alteraciones en el comportamiento, la percepción, el juicio y las emociones.

¿Qué son las drogas? Son aquellas sustancias cuyo consumo puede producir dependencia, estimulación o depresión del sistema nervioso central, o que dan como resultado un trastorno en la función del juicio, del comportamiento o del ánimo de la persona.

Algunos tipos de drogas

Cannabis. Es una planta que puede llegar a medir unos seis metros de altura en las condiciones más favorables; es un vegetal dióico, es decir, que tiene plantas macho y hembra que crecen por separado.

Esta planta tiene alrededor de sesenta componentes, entre ellos está el THC (tetrahidrocannabinol), que es el componente más conocido y con mayor psicoactividad. La mayor parte de estos componentes se encuentra en las flores, de la planta hembra, las hojas y los tallos presentan menos cantidad. El cultivo clandestino ha desarrollado variedades hasta ahora desconocidas, denominadas de forma genérica "sinsemilla". Estas variedades tienen mucha mayor cantidad porcentual de cannabinoles que las cultivadas de forma tradicional o silvestre.

La forma habitual de consumo de cannabis es fumado, mezclado con tabaco (hachís) o sólo (marihuana) en forma de cigarrillo , llamados porro, canuto, petardo.. también se puede fumar en pipas cortas y con cazueleta ancha llamadas hachicheros. Otra forma de consumo es con pipas de salón llamadas "argilas". El pie de estas pipas es un recipiente donde se coloca líquido con el fin de humidificar el humo para que no dañe la garganta.

Cocaína. Es el principal alcaloide de un arbusto denominado Erithroxylon coca, que se cultiva en la zona occidental de América del Sur (Colombia, Perú y Bolivia). El arbusto tiene una corteza rugosa de color pardo rojizo, puede llegar a alcanzar hasta los seis metros de altura en las condiciones más favorables, aunque en la actualidad no dejan que sobrepase los dos metros con el fin de facilitar su recolección.

La cocaína es el clorhidrato de cocaína, obtenido a partir de la pasta base, con clorhídrico y extracción acetona etanol. Se trata de un polvo blanco, cristalino y de sabor amargo, en ambientes callejeros se denomina: nieve, coca o farlopa.

La vía más frecuente de empleo de la cocaína es la intranasal o esnifada, cada dosis se denomina comúnmente tiro o raya. También es utilizada la vía intravenosa, hoy en desuso, por los riesgos que conlleva la forma de aplicación. Otra forma de consumo es fumada (crack).

Heroína. La heroína es un derivado opiáceo sintético que tiene el nombre químico de diacetilmorfina o diamorfina.Es el opiáceo ilegal más utilizado como droga de abuso.

El nombre de heroína proviene del término alemán: héroisch, debido a los supuestos efectos energéticos que se le atribuían.

La heroína se fuma, se esnifa, se inhala o se inyecta por vía subcutánea intravenosa o intramuscular. Por vía inyectada, fue la forma de uso más común hasta el descubrimiento del SIDA; se disuelve el producto en agua calentada en una cucharilla, y tras agregar unas gotas de jugo de limón o vinagre, se introduce en la jeringuilla, y se inyecta. Puede llegar a alcanzar el cerebro en 15 ó 30 seg.

Síntomas en general

- Tendencias suicidas
- Cambios drásticos en el ánimo
- Perdida de amigos y antiguos valores
- Abortos/ malformaciones congénitas en los hijos de madres consumidoras
- Pérdida de peso, como resultado de pérdida del apetito
- Dolores de cabeza crónicos
- Enfermedades respiratorias
- Deficiencia de vitaminas
- Adicción
- Crimen y arresto
- Muerte

18 PROCEDIMIENTO MÉDICO OCUPACIONAL

OBJETIVO

Definir las directrices para la realización de la evaluación médica ocupacional de ingreso, periódica y de retiro.

ALCANCE

Los exámenes médicos de ingreso se realizarán a todos los candidatos seleccionados antes de iniciar a laborar en la organización; el número y tipo de examen dependerá del cargo a desempeñar según el profesiograma establecido y vigente a la fecha.

Para los trabajadores que estén laborando se le realizara según lo establecido en el "profesiograma." un examen médico ocupacional periódico, el número y el tipo de examen dependerá del cargo desempeñado.

A todo trabajador que se retire de la organización se le dará carta para realizar un examen médico ocupacional de retiro, el número y el tipo de examen a realizar dependerá del criterio médico del profesional evaluador.

DEFINICIONES

Medicina del Trabajo: Es el conjunto de actividades médicas y paramédicas destinadas a promover y mejorar la salud del trabajador, evaluar su capacidad laboral y ubicarlo en un lugar de trabajo de acuerdo a sus condiciones psicobiológicas.

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 determinado como Enfermedad Profesional por legislación.

Salud ocupacional: Condiciones y factores que inciden en el bienestar de los empleados, trabajadores temporales, personal contratista, visitantes y cualquier otra persona en el sitio de trabajo.

Vigilancia Epidemiológica: Recolección sistemática, el análisis y la interpretación de información de salud esencial para la planeación, implantación y evaluación de la práctica de salud pública y salud ocupacional.

Accidente grave: Aquel que trae como consecuencia amputación de cualquier segmento corporal; fractura de huesos largos (fémur, tibia, peroné, húmero, radio y cúbito); trauma craneoencefálico; quemaduras de segundo y tercer grado; lesiones severas de mano, tales como aplastamiento o quemaduras; lesiones severas de columna vertebral con compromiso de médula espinal; lesiones oculares que comprometan la agudeza o el campo visual o lesiones que comprometan la capacidad auditiva.

Peligro: Es una fuente o situación con potencial de daño en términos de lesión o enfermedad, daño a la propiedad, al ambiente de trabajo o una combinación de éstos.

Riesgo: Combinación de la probabilidad y la (s) consecuencias de que ocurra un evento peligroso especifico.

Accidente: Evento no deseado que da lugar a muerte, enfermedad, lesión, daño u otra pérdida.

Incidente: Evento que generó un accidente o tubo potencial para llegar a ser un accidente.

Morbilidad: relativo a las enfermedades características de una población.

Exámenes paraclínicos: Pruebas que determinan la integridad de la fisiología de los diferentes órganos y sistemas, sirven para dar fuerza al diagnóstico.

Optometría: examen que determina las condiciones del ojo y que verifica cuantitativamente las características de la visión.

Audiometría: Prueba que verifica cuantitativamente las características de la audición.

Exámenes de laboratorio: Pruebas que determinan el comportamiento físico y bioquímica de un órgano o sistema.

Profesiograma o perfil biomédico: Los perfiles biomédicos son una guía sencilla que permite al médico, que realiza los exámenes de ingreso, periódicos y de retiro, conocer a cerca de los riesgos ocupacionales a los que está expuesto un trabajador cuando se encuentra en un determinado puesto de trabajo, los antecedentes personales que debe tener en cuenta, los órganos o sistemas en los cuales debe hacer énfasis cuando realiza el examen físico y cuáles son los exámenes paraclínicos que se podrían solicitar para investigar posibles efectos del factor de riesgo o estado de patologías previas que tiendan a empeorar con esos factores de riesgo.

PROCEDIMIENTO PARA EVALUACIONES MÉDICAS.

SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA establecerá como política, la realización a toda persona que trabaje o que vaya a ingresar a la organización, exámenes médicos ocupacionales descritos en "profesiograma ." anexo, el cumplimiento queda a cargo de la Dirección de Recursos Humanos.

Para la realización de los exámenes médicos de ingreso, periódicos y de retiro, la empresa tiene establecido convenio con un Médico Especialista en Salud Ocupacional, quien fue elegido por contar con estructura técnica, científica y administrativa adecuada y competente.

Las evaluaciones médicas ocupacionales deben ser realizadas por médicos especialistas en medicina del trabajo o salud ocupacional, con licencia vigente.

PROFESIOGRAMA

Con el fin de orientar el desarrollo de los exámenes médicos ocupacionales, SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA, apoyado por el Médico Especialista en Salud Ocupacional con licencia para la prestación de servicios de salud ocupacional, elaboró el "profesiograma ." de los diferentes cargos de la Organización. En este documento se identifican las características biomédicas requeridas para poder desempeñar las funciones de los diferentes cargos o labores desarrolladas en la compañía.

Todos los exámenes médicos ocupacionales realizados en SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA, deberán ser desarrollados teniendo en cuenta los perfiles biomédicos (profesiograma.) definidos para cada cargo.

El profesiograma será revisado anualmente o cada vez que en la organización se creen cargos cuyas funciones no encajen en los grupos

Tipos de evaluaciones médicas ocupacionales.

De acuerdo a lo establecido en la legislación colombiana, Las evaluaciones médicas ocupacionales que SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA, desarrollará, como mínimo, son las siguientes:

1. Evaluación médica pre -ocupacional o de pre-ingreso.
2. Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas (programadas o por cambios de ocupación).
3. Evaluación médica post-ocupacional o de egreso.
4. Evaluación médica post – incapacidad o por reintegro, si el periodo de incapacidad ha sido igual o mayor a 1 mes continuo, para identificar condiciones de salud que puedan verse agravadas o que puedan interferir en la labor o afectar a terceros, en razón de situaciones particulares

EVALUACIONES MÉDICAS PRE-OCUPACIONALES O DE PRE-INGRESO

Son aquellas que se realizan para determinar las condiciones de salud física, mental y social del trabajador antes de su contratación, en función de las condiciones de trabajo a las que estaría expuesto, acorde con los requerimientos de la tarea y perfil del cargo.

Metodología para Adelantar evaluaciones médicas pre-ocupacionales o de pre-ingreso

Para SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA, el examen ocupacional de ingreso es un eslabón dentro del proceso de selección de aspirantes a ocupar algún cargo, por tanto el concepto de aptitud es tan importante como las demás características exigidas para desempeñar la tarea.

Todas las evaluaciones médicas pre-ocupacionales se deberán desarrollar teniendo en cuenta las características biomédicas definidas en el "profesiograma ." vigente, anexo a este documento.

El médico que practique la evaluación médica de ingreso debe emitir el correspondiente CERTIFICADO DE APTITUD, aclarar las restricciones y limitaciones físicas de la persona, y sus repercusiones o no en el trabajo, en caso necesario debe indicar si se requiere una nueva valoración, o exámenes complementarios.

Contenido de la Historia Clínica Ocupacional. SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA, trabajará con el formato de Historia Clínica ocupacional específica del proveedor de Salud Ocupacional contratado para el desarrollo de las evaluaciones médicas ocupacionales.

Certificado de Reporte de Aptitud. El médico emitirá su concepto en un certificado de aptitud, el cual será anexado a la carpeta de hoja de vida del aspirante, que es manejada por el Departamento de Recursos Humanos o por su delegado en locación, este resultado se hará de acuerdo al siguiente criterio:

- **Apto:** Cuando el aspirante no presente ningún hallazgo clínico en el examen o cuando se diagnostica una patología que no implica dificultad para realizar la tarea, además de la seguridad de que los riesgos que se presentan con la labor a desarrollar no agraven o tengan el potencial de agravar la patología encontrada.
- **Apto con restricciones:** cuando el trabajador presenta la necesidad de usar un elemento adicional en el trabajo o cuando necesita de una adecuación especial en su puesto de trabajo, como causa de una patología o hallazgo encontrado; por ejemplo uso de gafas.

- **Aplazado:** cuando se encuentre una patología en curso que dificulte su labor, por lo menos hasta su resolución total o mientras se desarrolla su tratamiento definitivo.
- **No apto:** cuando el trabajador presenta un hallazgo o patología que impide de alguna manera el desempeño de la tarea o cuando presente algún hallazgo que se pueda agravar con el desempeño en la labor para la cual esta aspirando.

EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES PERIÓDICAS

Es una evaluación de seguimiento que se practicará a intervalos regulares a todos nuestros trabajadores para hacer un monitoreo de sus condiciones de salud. Estas evaluaciones tienen como objetivo:

- Evaluar la efectividad de las medidas preventivas. Cualquier alteración en el estado de salud de un trabajador con evidencia de una exposición efectiva a un agente de riesgo, puede ser indicio de que algo está fallando en las medidas de control en Higiene Industrial.
- Identificar a los trabajadores con un especial grado de susceptibilidad a un factor de riesgo, con el fin de definir acciones específicas de Vigilancia epidemiológica.
- Determinar en el tiempo el estado de salud de nuestros trabajadores, de acuerdo a la actividad que realicen.
- Definir si el estado de salud de una persona sigue siendo compatible con las condiciones de trabajo.
- Hacia el futuro los exámenes periódicos serán estructurados como apoyo a los diferentes programas de vigilancia epidemiológica que se desarrollen en la empresa.

Metodología. Todas las evaluaciones médicas ocupacionales periódicas se deberán desarrollar teniendo en cuenta las características biomédicas definidas en el "profesiograma ." vigente, anexo a este documento.

Para facilitar el desarrollo de los exámenes periódicos la compañía ha establecido que las evaluaciones médicas periódicas se adelantaran a medida que se vaya cumpliendo el requisito de tiempo. Para los trabajadores del área administrativa el examen se realizara cada dos (3) años y del área operativa cada año. De manera que SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA encargada de las evaluaciones, entregue finalizando el mes de diciembre el informe del DIAGNOSTICO DE CONDICIONES DE

SALUD, informe que forma parte de los insumos requeridos para definir los planes de acción o gestión de siguiente año.

Seguimiento a Recomendaciones. Los resultados de estas pruebas se la darán a conocer a cada empleado junto con las recomendaciones de forma individual, las actividades a seguir por parte del Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional serían las siguientes:

- Ingresar al trabajador a alguno de los Programas de Vigilancia epidemiológica.
- Remitir para valoraciones complementarias a la EPS.
- Reubicación: La reubicación de puesto de trabajo es una medida complementaria en la medicina del trabajo encaminada a la prevención, mejoramiento y / o la recuperación del estado de salud de nuestros trabajadores. Para esta actividad, se buscará la intervención del equipo de medicina laboral de la EPS a la que pertenezca el trabajador, quienes harán los reconocimientos médicos para la reubicación, la ARL apoyara en el análisis del puesto de trabajo actual y el posible puesto al que puede ser reubicado, y determinar si la reubicación es temporal o definitiva.
- Controles Periódicos: Se busca hacer un seguimiento de aquellos trabajadores con diagnósticos que pueden tener relación con los riesgos presentes en el trabajo, por ejemplo: lumbalgia, alteraciones auditivas, dermatosis, sobre peso etc. Se realizarán con la frecuencia y las veces que sea necesario.
- Recomendaciones que surjan para implementar controles por parte de Higiene y seguridad industrial.

EVALUACIONES MÉDICAS POST-OCUPACIONALES O DE RETIRO

La organización cumpliendo lo normalizado por la ley dará al trabajador una orden de examen de retiro, para que este lo practique a más tardar cinco días después de la fecha de retiro de la Institución. Para que el trabajador se lo realice de manera voluntaria, en el lugar y por el médico contratado por E SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA; pasados estos cinco días hábiles se entenderá que el trabajador retirado acepta no tener ninguna alteración de salud relacionada con el cargo desempeñado. Básicamente busca determinar cualquier alteración en el estado de salud del trabajador causado por el ambiente laboral, lo cual permitirá a nuestra organización:

- Sustentar posibles reclamaciones por parte del ex trabajador hacia la empresa.

- Respaldar la defensa que SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA. debe hacer frente a las posibles reclamaciones.
- Evaluar la efectividad de las medidas preventivas que se hayan tomado en pro del trabajador por parte de SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA.

Los criterios establecidos para desarrollar las evaluaciones médicas de retiro están definidos.

EVALUACIÓN MÉDICA POST – INCAPACIDAD O POR REINTEGRO

Buscan identificar condiciones de salud que puedan verse agravadas o que puedan interferir en la labor o afectar a terceros, en razón de situaciones particulares. Las evaluaciones medicas post – incapacidad o por reintegro se adelantarán a aquellos trabajadores que se reintegren luego de una incapacidad de un Accidente Grave (Ver definición de accidente grave según Resolución 1401 de 2007) o por una incapacidad por enfermedad común mayor a 30 días.

El médico evaluador emitirá un nuevo certificado de aptitud.

EVALUACIONES MÉDICAS POR CAMBIO DE OCUPACIÓN

Todo trabajador que por decisión de la organización cambie de ocupacional al interior de la compañía y que dicho cambio implique cambios en los factores de riesgo, deber someterse a una evaluación médica ocupacional periódica donde sea evaluado de acuerdo a los perfiles biomédicos de la nueva ocupación definidos en el profesiograma de SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA.

El médico evaluador expedirá un nuevo certificado de aptitud.

MANEJO DE LA HISTORIA CLINICA OCUPACIONAL

La historia clínica ocupacional es el conjunto único de documentos privados, obligatorios y sometidos a reserva, en donde se registran cronológicamente las condiciones de salud de una persona, los actos médicos y los demás procedimientos ejecutados por el equipo de salud que interviene en su atención. Puede surgir como resultado de una o más evaluaciones médicas ocupacionales. Contiene y relaciona los antecedentes laborales y de exposición a factores de riesgo que ha presentado la persona en su vida laboral, así como resultados de mediciones ambientales y eventos de origen profesional.

La custodia de las historias clínicas ocupacionales de acuerdo a la resolución 1918 de 2009 estarán a cargo del prestador de servicios de salud ocupacional que la generó en el curso de la atención.

Los exámenes médicos y la historia clínica del trabajador son documentos confidenciales y sólo puede darse a conocer por autorización judicial, autorización del trabajador.

En ningún caso la organización mantendrá copias de las evaluaciones médicas ocupacionales o historias clínicas en la hoja de vida del trabajador.

DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO

1. El Departamento de Recursos Humanos dará una carta al trabajador, dirigida al proveedor, solicitando la realización de los exámenes médicos con los siguientes datos:
   - Nombre del trabajador
   - Numero de cedula
   - Cargo al que aspira
   - Exámenes, laboratorios y pruebas a realizar.
   - Preparación para estos.
2. El Médico Especialista en Salud Ocupacional, una vez realizados los exámenes solicitados, expedirá certificado de aptitud, el cual entregará al trabajador en sobre cerrado y sellado.
3. Los registros médicos y la historia clínica serán archivados por el Médico Especialista en Salud Ocupacional.
4. El trabajador entregará, junto con los demás documentos solicitados por la ESE para su admisión, el sobre cerrado con el certificado de aptitud.
5. El Asistente del Departamento de Recursos Humanos archivará este documento en la carpeta laboral del trabajador.
6. La historia clínica estará bajo la custodia de la IPS o profesional que realice los exámenes.
7. Para el caso de los exámenes periódicos, el Responsable de Seguridad y Salud Ocupacional coordinará la fecha y citará a los trabajadores para la realización de estos en las diferentes sedes de SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA, estos registros serán enviados por los proveedores en sobre sellado por correo certificado y entregados al médico asesor para levantar el diagnóstico de salud y proceder al archivo.
8. Para el examen de egreso, el Departamento de Recursos Humanos entregará la carta de solicitud al trabajador, una vez realizado el examen, el médico

proveedor enviará los registros en sobre sellado al Departamento de Recursos Humanos donde se procederá al archivo.

NOTIFICACION DEL PROCEDIMIENTO:

El Procedimiento de Exámenes Ocupacionales, será de conocimiento de:

- Director de Recursos Humanos.
- Seguridad y Salud Ocupacional.
- Asesor médico de la organización.
- Proveedores de servicios médicos ocupacionales.

RESPONSABILIDADES

- La Gerencia General debe suministrar los recursos necesarios para el desarrollo del presente procedimiento.
- La Dirección de Recursos Humanos con acompañamiento del Asesor Eterno de Seguridad y Salud Ocupacional, deben garantizar la implementación de la guía en toda la organización.
- La Dirección de Recursos Humanos entregará a los empleados las cartas para la realización de los exámenes médicos ocupaciones (Ingreso, retiro).
- El Responsable de Seguridad y Salud Ocupacional realizará la programación para la realización de los exámenes médicos periódicos de acuerdo al profesiograma vigente a la fecha.

PROCEDIMIENTO PARA REALIZAR REUBICACIÓN DEL TRABAJADOR

OBJETIVO

Definir un procedimiento a seguir para realizar la reubicación del trabajador, en caso de que no sea posible adecuar el puesto de trabajo a su condición.

ALCANCE

Aplica para los trabajadores de planta, contratistas y subcontratistas de SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA.

RESPONSABLE

Asesor Externo seguridad y salud en el trabajo, Jefes de área, proveedor Medico del SG-SST.

GLOSARIO

Reubicación del trabajador: Los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba, o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuarse los movimientos de personal que sean necesarios.

CONDICIONES GENERALES

- Los médicos de las EPS y/o ARL por escrito en la historia clínica y su correspondiente orden medica realizan recomendaciones de reubicación y reasignación de funciones de manera temporal o permanente como parte del manejo de los diferentes casos de enfermedad común o laboral
- La empresa podrá realizar exámenes médicos ocupacionales al trabajador a reubicar.
- El empleador tiene la obligación de reubicar a los trabajadores, que estén expuestos a factores de riesgo que empeoren su condición de salud, independiente del origen de las mismas.

DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES

SOLICITAR REUBICACIÓN. Si un trabajador se reincorpora al trabajo después de una incapacidad y por recomendación médica no puede desempeñar las labores del mismo dado sus proceso de rehabilitación, o su estado de salud; o si un trabajador por enfermedad laborar se le dificulta realizar sus labores; el trabajador deberá solicitar reubicación laboral, al coordinador de seguridad y salud en el trabajo, aportando las recomendaciones escritas del médico tratante de la EPS o ARL el cual sugiere una reubicación.

REALIZAR REUBICACIÓN. El coordinador de seguridad y salud en el trabajo, cita a un comité para reubicación y aporta las evidencias para la reubicación laboral o para la reasignación o restricción de funciones, al jefe inmediato, al jefe del área de posible reubicación y al representante legal; y estos a su vez deciden el cargo el cual será reubicado el trabajador o las funciones que se restringen al trabajador, dejando constancia en un acta y notificando al trabajador de la reubicación laboral o reasignación de funciones.

DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- Decreto 1072 de 2015
- Ley 1562 de 2012
- Ley 776 de 2002

PROCEDIMIENTO DE IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS DE SALUD PÚBLICA

OBJETIVO

Definir y describir los pasos a seguir para la identificación de riesgos de salud pública y en caso de ser necesario realizar medidas de intervención.

ALCANCE

Aplica para los trabajadores de planta, contratistas y subcontratistas de SUMINISTROS Y ALIMEENTOS MIRIAN VICTORIA.

RESPONSABLE

seguridad y salud en el trabajo.

GLOSARIO

Enfermedades de Interés en Salud Pública: Son aquellas enfermedades que presentan un alto impacto en la salud colectiva y ameritan una atención y seguimiento especial. Estas enfermedades responden a los siguientes criterios:

- Enfermedades infecciosas cuyo tratamiento requiere seguimiento de manera estricta y secuencial en el manejo de quimioterapia, para evitar el desarrollo de quimio resistencias, con grave impacto sobre la colectividad.
- Enfermedades de alta prevalencia que de no recibir control y seguimiento constante y adecuado constituyen un factor de riesgo para el desarrollo de enfermedades de mayor gravedad, secuelas irreversibles, invalidez y muerte prematura.
- Enfermedades de alta transmisibilidad y poder epidémico que requieren de una atención eficaz para su control. Son enfermedades que exceden en frecuencia o gravedad el comportamiento regular y requieren de atención inmediata para evitar su propagación, disminuir su avance, reducir las secuelas y evitar la mortalidad.

Salud Publica: Son las acciones e intervenciones tenientes a promover la salud, prevenir las enfermedades y lesiones, estimular el desarrollo de la capacidad funcional y la

prolongación de la vida, mediante la intervención del estado y de la población sobre las condiciones, los factores determinantes de la salud, de forma que el individuo y la comunidad, puedan gozar del acceso oportuno y eficaz a los servicios de promoción, prevención, protección específica y recuperación de la salud.

CONDICIONES GENERALES

SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA estará al tanto de los eventos y situaciones de salud pública tanto a nivel local, nacional e internacional, por medio de la consulta de fuentes primarias de información avaladas por el estado y las organizaciones encargadas de estos temas.

DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES

BUSCAR INFORMACIÓN. Mensualmente o cuando sea necesario, se consultaran las páginas del ministerio de salud y protección social, del instituto nacional de salud, presidencia de la república, paginas oficiales de las EPS, etc., para mantenerse informado de cuál es la situación actual en relación a enfermedades de interés en salud pública, eventos actuales y/o posibles que puedan afectar de manera directa o indirecta a la población trabajadora.

Adicionalmente se tendrán en cuenta otras fuentes de información, como noticieros de televisión, periódicos, revistas, páginas de organismos internacionales como la OPS u OMS, publicaciones en redes sociales de entidades avaladas, entre otras.

Dentro de la búsqueda a realizar, deberán considerarse los riesgos de salud pública, propios de la región, manteniéndose actualizados sobre los cambios epidemiológicos que se presenten, tales como dengues, cólera, etc. Para los riesgos relacionados con la región, se debe contemplar la prevención, el diagnóstico y tratamiento de enfermedades de interés en salud pública y lesiones relevantes, que entre otras entre las que deben considerarse las siguientes:

- Enfermedades transmitidas por el agua y los alimentos.
- Enfermedades inmune prevenibles.
- Enfermedades transmitidas por picaduras de insectos.
- Mordeduras de serpientes.
- Enfermedades de transmisión sexual.

Una vez se ha identificado un riesgo de salud pública, se deberá realizar un reporte breve de lo encontrado, así como las medidas de intervención a realizar.

APLICAR MEDIDAS DE INTERVENCIÓN. Una vez detectado que puede haber una posible afectación a la población de SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA se tomarán acciones referentes para prevenir o promocionar los cuidados que se deban tener de acuerdo a las recomendaciones que los entes y organizaciones entregan.

Dentro de las posibles acciones a tomar, está brindar información por medios de comunicación como: carteleras afiches, plegables, correos electrónicos, mensajes entre otros. Igualmente a través de capacitaciones, jornadas, talleres, educación y formación, del cual quedara registro de asistencia por parte de los trabajadores en el formato de listado de asistentes a capacitación.

Según sea el caso se podrán tomar algunas medidas correctivas en las instalaciones oficinas o en la forma de desarrollar algunos procesos y o procedimientos de SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA.

DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- Resolución 1072 de 2015
- Resolución 312 de 2019
- Decreto 3518 de 2016

19 PROGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS:

PROPÓSITO

Crear un espacio para los colaboradores que consiste en la implementación del Programa de Pausas Activas en SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA con el fin de controlar los factores de riesgos ergonómicos, disminuir el ausentismo secundario a estas y fomentar estilos de vida saludable.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Establecer un Programa de Pausas Activas para los colaboradores en SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA para crear conciencia sobre la importancia de adquirir y promover hábitos saludables dentro y fuera de la jornada laboral buscando así la prevención de adquirir enfermedades laborales.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Prevenir trastornos osteomusculares causados por los factores de riesgo de cargas estáticas y dinámicas como las posturas prolongadas y los movimientos repetitivos.
- Tomar conciencia de que la salud integral es responsabilidad de cada individuo.
- Romper la monotonía laboral, disminuir los niveles de estrés ocupacional y propiciar la integración grupal.
- Practicar ejercicios para activar la circulación sanguínea contribuyendo a disminuir la fatiga física y mental e incrementar los niveles de productividad.
- Prevenir el aumento de la sintomatología y la posible aparición de una enfermedad laboral por medio del desarrollo de pausas activas individuales con el seguimiento a r ecomendaciones medico laborales.

MARCO TEÓRICO

"Las enfermedades o desordenes musculoesqueléticos son las causas más frecuentes de incapacidad en el mundo, lo que afecta gravemente a la capacidad de las personas para desarrollar sus actividades habituales y laborales". Así lo asegura un informe de la Organización Mundial de la Salud (OMS), que advierte de la necesidad urgente de afrontar el impacto de estas patologías.

El desarrollo óptimo del trabajo, dependerá del equilibrio que exista entre las capacidades del individuo y los requerimientos de desempeño relacionados con la carga física, ya que el desbalance de estos dos aspectos, puede llegar a producir lesiones en el sistema musculoesquelético, generando disminución en el desempeño y eficacia en el trabajo, disminución de la productividad y ausentismo.

Por el gran impacto de estas enfermedades o desordenes musculoesqueléticos obliga a tomar medidas de prevención y control.

El lugar de trabajo es un excelente nicho de investigación para la actividad física y salud. Esto se debe a que la vida productiva de trabajo varía entre 40 a 50 años en promedio, con la participación de más de dos tercios de la población, acumulando una gran cantidad de tiempo con comportamientos sedentarios, convirtiéndose en un riesgo para la salud y el bienestar de los trabajadores. El aumento del tiempo sedentario está reportando un alza en el ausentismo laboral, debido principalmente a la incidencia y prevalencia de enfermedades asociadas con las condiciones de trabajo, tanto metabólicas como mentales, básicamente por las características estresantes y

competitivas del contexto laboral, a pesar de que la carga de trabajo es menor que antes[1].

PAUSAS ACTIVAS O GIMNASIA LABORAL

"Las pausas activas se entienden como aquellos períodos de descanso en los cuales las personas realizan una serie de actividades y acciones que les permiten a diferentes partes del cuerpo un cambio en su rutina habitual, con el fin de prevenir la aparición de problemas o desórdenes en diferentes grupos musculares y articulares, además de reactivar o mejorar la atención y la producción en las diferentes tareas"[2].

Muy al contrario de lo que se solía pensar, las pausas periódicas generan mayor productividad, inspiran la creatividad y mejoran la actitud de los colaboradores, además de ser un ejercicio recomendado para evitar que algunos miembros corporales se atrofien o sufran lesiones.

"Es importante hacer de estas actividades un hábito diario, pues mejoran no sólo el estado físico de la persona, sino que le ayudan a no sentirse cansada", afirma Nancy Landinez, coordinadora del Laboratorio Corporal Humano de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional de Colombia.

Aunque algunas SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA lo implementan como parte de sus actividades durante la semana debido a sus efectivos beneficios y exigencias de las áreas de Seguridad y salud en el trabajo, que obliga la ley a implementar estrategias para mejorar la calidad de vida de los empleados, muchas otras no lo hacen porque no consideran la importancia de su inversión.

La ley 1355 de 2009, del Congreso de la República de Colombia, en el artículo

5° Estrategias para Promover Actividad Física, Parágrafo, establece que todas las SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA del país deben promover las Pausas Activas

[1] CASTILLO M., CRUZ C., GARCIA P., JAQUE J., MORALES V. Aplicación de un programa de pausas laborales activas en funcionarios universitarios chilenos.

[2] Castro, E., Múnera, J. E., Sanmartín, M., Valencia, N.A., Valencia, N.D & González, E.V. (2011). Efectos de un programa de pausas activas sobre la percepción de desórdenes músculo-esqueléticos en trabajadores de la Universidad de Antioquia. *Revista educación física y deporte*, 30, (1), p.389-399.

durante la jornada laboral e incluir a todos sus empleados[3]. Por lo tanto, las Pausas Activas se deben implementar como estrategias que promuevan el mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores.

En la actualidad, aún existen organizaciones que han hecho caso omiso a dicha ley. Pensando en las causas, se podría llegar a diferentes conclusiones siendo las siguientes las más representativas. Generalmente, la gran mayoría de estas organizaciones desconocen en gran medida los múltiples beneficios que generan a la salud física y mental de sus colaboradores.

Un gran número de organizaciones no cuentan con personal especializado en el área de Seguridad y salud en el trabajo que pueda dimensionar la importancia de la práctica de pausas activas, o aun contando con personas encargadas de promover y ejecutar estas actividades exigidas por la ley, ignoran sus planteamientos y argumentaciones, descartando sus planes y lineamientos propiamente dichos del área.

Dentro de los beneficios que podemos obtener al incorporar las pausas activas en nuestro ambiente laboral, encontramos:

Beneficios Fisiológicos:

- Mejora la condición del estado de salud general
- Aumento de la circulación a nivel de las estructuras musculares oxigenando así los músculos, tendones y disminuyendo la acumulación de ácido láctico
- Mejora la movilidad articular y la flexibilidad muscular
- Mejora la postura
- Disminuye el esfuerzo en la ejecución de las tareas diarias
- El estado de alerta mejora notablemente

Beneficios Psicológicos:

- Mejora la capacidad de concentración en el trabajo
- Se presenta un refuerzo de la autoestima
- Previene lesiones mentales (estrés o nervios)
- Inspira la creatividad.

Beneficios Sociales:

[3] Congreso de la República de Colombia. Ley 1355 de 2009. Artículo 5. Diario Oficial N° 47.502. Bogotá, Octubre 2009

- Despierta el surgimiento de nuevos líderes
- Favorece el contacto entre compañeros
- Promueve la integración social
- Favorece el sentido de pertenencia a un grupo.

Beneficios Organizacionales:

- Genera conciencia de la salud física y mental entre colaboradores y jefes
- Mejora la adaptación al puesto laboral
- Mejora el rendimiento laboral cualitativa y cuantitativamente
- Mejora la atención al cliente externo
- Propicia mayor productividad por parte del trabajador
- Disminuye el número de consultas médicas por dolencias, accidentes y lesiones
- Reduce los gastos por afecciones y sustituciones del personal.

En efecto, de todo lo anterior podríamos decir que gracias a un pequeño espacio dentro de la jornada laboral de sus trabajadores es posible mejorar la productividad y disminuir las licencias médicas por trabajos sistemáticamente repetitivos.

MARCO LEGAL

NORMA	DESCRIPCION
La ley 1355 de 2009	La ley 1355 de 2009, del Congreso de la República de Colombia, en el artículo 5° *Estrategias para Promover Actividad Física*, Parágrafo, establece que todas las SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA del país deben promover las Pausas Activas durante la jornada laboral e incluir a todos sus empleados.

DEFINICIONES

Manipulación manual de cargas. Es cualquier actividad en la que se necesite ejercer el uso de fuerza por parte de una o varias personas, mediante las manos o el cuerpo, con el objeto de elevar, bajar, transportar o agarrar cualquier carga.

Carga física. Se define como "el conjunto de requerimientos físicos a los que está sometido el trabajador durante la jornada laboral". Se basa en el trabajo muscular

estático y dinámico. La carga estática viene determinada por las posturas, mientras que la carga dinámica está determinada por el esfuerzo muscular, los desplazamientos y el manejo de cargas (Fundación MAPFRE, 1998).

Trabajo estático. Es aquel en el que la contracción muscular es continua y mantenida.

Trabajo dinámico. Ocurre cuando hay contracciones y relajaciones de corta duración.

Postura. Se define como la relación de las diferentes partes del cuerpo en equilibrio (Keyserling, 1999).

Fuerza. Es la tensión producida en los músculos por el esfuerzo requerido para el desempeño de una tarea.

Movimiento. Es la esencia del trabajo y se define por el desplazamiento de todo el cuerpo o de uno de sus segmentos en el espacio.

RESPONSABLES

DEPARTAMENTO	RESPONSABILIDADES
GERENCIA	Compromiso y apoyo logístico del programa Facilitar la disponibilidad del tiempo para la capacitación de los lideres
SALUD OCUPACIONAL	Implementación del programa (entrega de folletos) Coordinar las actividades de capacitación para los lideres Realizar reuniones de motivación a los líderes para el manejo del programa Realizar informe a la gerencia sobre la ejecución del programa Procesar encuestas para el inicio y seguimiento del programa.
JEFE DE AREA	Facilitar disponibilidad al líder de su área para participar en las capacitaciones Proporcionar al líder el tiempo para la realización de las pausas al personal de su área de trabajo Realizar pausas activas con su personal en el horario establecido

LIDER	Coordinar la ejecución del programa en cada área Implementar el programa de pausas activas de acuerdo al orden diario de los folletos Mantener el entusiasmo, la perseverancia y el compromiso para liderar este programa Hacer entrega mensual de planilla de asistencia y observaciones de su área encargada
EMPLEADOS	Responsabilizarse de su salud y autocuidado Compromiso con el programa de pausas Aceptar sugerencias y recomendaciones de los líderes y del área de seguridad y salud en el trabajo

METODOLOGIA

Pausa Activa Grupal

PASO	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE
1	Creación del programa de pausas activas	Según los parámetros establecidos por la coordinación nacional de seguridad y salud en el trabajo se realiza la construcción del documento para su debida implementación a Nivel Nacional	Profesional en seguridad y salud en el trabajo
2	Presentación del programa de pausas activas	Dar a conocer a la coordinación nacional de seguridad y salud en el trabajo el documento final como evidencia del programa de pausas activas con las actividades globales aplicativas para la corporación. En esta se incluyen folletos, formatos de asistencia, compromisos presentaciones entre otros.	Profesional en seguridad y salud en el trabajo

3	Visita a sedes	• Realizar la respectiva divulgación del programa depausas activas dando a conocer los objetivos principales y la población que se quiere acoger, para esto se debe contar con el apoyo del auxiliar administrativo o el coordinador de seguridad y salud en el trabajo. • Establecer tiempo para reunión de visita de área y con jefes deárea.	Profesional en seguridad y salud en el trabajo
4	Visita a las áreas de trabajo	• Después de haber realizado la divulgación a la parte administrativa se visita cada una de las áreas establecidas en la clínica con el fin de indagar sobre el número de colaboradores y sus cargos respectivos.	Profesional en seguridad y salud en el trabajo
5	Reunión con losjefes de área	• Brindar a los jefes de área la respectiva información del programa de Pausas Activaspara su respectiva ejecución exponiendo el plan de trabajo y las metas que se quieren cumplir aplicando lo siguiente: Escoger líder por área de trabajo Firma de compromisoü Plan aplicativo folletosü Estructura de actividades por semanaü Control de asistencia de los colaboradores Estipular tiempo de ejecución de la actividad.ü Entrega de soporte y retroalimentación	Profesional en seguridad y salud en el trabajo

6	Capacitación líder de Pausa Activa	• Brindar capacitación con las pautas especificas del programa de Pausas Activas, hacer la entrega del respectivo material (Folletos, Programación de actividades, Planillas de asistencia mensual) y firma del compromiso para la actividad	Profesional en seguridad y salud en el trabajo
7	Tabulaciónmensual	Al finalizar el mes se recogerá al líder por área los soportes establecidos como evidencia del cumplimiento del programade pausas activas; de igualforma se tienen en cuanta las observaciones del grupo de trabajo.	Profesional deS.O.

Pausas Activa para recomendación Medico Laboral

PASO	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE
1	Recolección de recomendaciones medico laborales	Con el fin de dar inicio a los procesos de seguimiento a recomendaciones medico laborales se realiza la recolección en la sede principal de las recomendaciones de casos que vayan llegando a diario para los trabajadores de cada sede.	Profesional en seguridad y salud en el trabajo
2	Visita a sedes	Brindar información al auxiliar administrativo o al coordinador de seguridad y salud en el trabajo del proceso que se iniciara con los trabajadores que tengan recomendaciones medico laborales y el seguimiento que se llevara a cabo durante 3 meses.	Profesional en seguridad y salud en el trabajo

3	Visita a las áreasde los trabajadores	Después de brindar la información ala parte administrativa del proceso a seguir con los trabajadores que tienen recomendaciones medico laborales, se visita a cada trabajador en su área con el fin de observar las condiciones de su puesto de trabajo y como desarrolla su labor para de esta manera según su diagnóstico y recomendaciones medico laborales poder dar indicaciones de cómo desarrollar su labor de una forma adecuada y adicional se le hace entrega del Folleto de pausa activa según su diagnosticoü Planilla de control diario de pausa activaü Compromiso firmado por el trabajadorInformándole que tendrá un seguimiento durante 3 meses en el que deberá cumplir con el desarrollo de su pausa activa diaria y deberá hacer entrega de su planilla mensual con cada visita.	Profesional en seguridad y salud en el trabajo
4	Seguimiento mensual	1ro Seguimiento: Se realizala entrega del folleto de pausa activa (Según diagnóstico médico del trabajador), hoja de asistencia del mes en curso y compromiso para que eltrabajador lo firme.- 2do Seguimiento: El trabajador deberá hacer entrega de la hoja de asistencia del mes firmada por el jefe inmediato y se le hará entrega de la hoja de asistencia del mes a iniciar. 3er Seguimiento: El trabajador deberá hacer entrega de la hoja de asistencia del mes firmada por el jefe inmediato para dar cierre al proceso o Cierre de caso	Profesional en seguridad y salud en el trabajo
5	Tabulación mensual	Al finalizar el mes se recogerá al trabajador la planilla de asistencia a la pausa activa como evidencia del cumplimiento del compromiso; de igual forma se tienen en cuenta las observaciones del trabajador con respecto aldesarrollo de la pausa activa durante el periodo del seguimiento.	Profesional en seguridad y salud en el trabajo

20 DESORDENES MUSCULO ESQUELETICOS (DME)

Vern Putz – Anderson (1994) definió el daño como trauma acumulado y las denominó Lesiones por Trauma Acumulativo o LTA, otra denominación frecuente de estas entidades. Esta nominación combina el concepto de "acumulación" que indica que la lesión se ha desarrollado gradualmente a través de un período de tiempo, como resultado de un esfuerzo repetido en alguna parte del cuerpo. Este concepto se basa en la teoría de que cada repetición de alguna actividad produce algún micro-trauma resultado del deterioro de la estructura. Según el estudio de NIOSH (1997) El riesgo para cada exposición depende de varios factores tales como la frecuencia, duración e intensidad de la exposición en el lugar de trabajo y la mayoría de los factores que mostraron fuerte evidencia involucraron exposiciones de jornada o turno completo, cuando las exposiciones eran intensas, prolongadas y particularmente cuando se presenta exposición a varios factores de riesgo simultáneamente[4].

Por lo tanto, integrando estos conceptos, se puede concluir que un DME es una lesión física originada por trauma acumulado que se desarrolla gradualmente sobre un período de tiempo; como resultado de repetidos esfuerzos sobre una parte específica del sistema músculo esquelético.

Se reconoce que la etiología de las DME es multifactorial, y en general se consideran cuatro grandes grupos de riesgo (Ayoub y Wittels, 1989):

Los factores individuales: capacidad funcional del trabajador, hábitos, antecedentes., etc. Los factores ligados a las condiciones de trabajo o carga física: fuerza, posturas y movimientos. Los factores organizacionales: organización del trabajo, jornadas, horarios, pausas y ritmo. Los factores relacionados con las condiciones ambientales de los puestos y sistemas de trabajo: temperatura, vibración entre otros. El riesgo para cada exposición depende de varios factores tales como la frecuencia, duración e intensidad de la exposición en el lugar de trabajo

Factores individuales. Existen condiciones propias de cada persona que pueden predisponer o en ocasiones generar DME: edad, género, peso, hábito de fumar, patologías sistémicas, patologías congénitas, secuelas de trauma. En NIOSH se establece que los factores individuales pueden influir en el grado de riesgo de exposiciones específicas, por ejemplo el IMC para STC. Sin embargo, existe poca evidencia de que estos factores individuales actúen sinérgicamente con los factores físicos.

[4] Ministerio de la protección social. Guía de Atención Integral Basada en la Evidencia para Desórdenes Musculoesqueléticos (DME) (GATI- DME). ISBN 978-958-98067-4-6. Bogotá, Diciembre 2006

Factores de Carga Física. Es el conjunto de requerimientos físicos a los que se ve sometida una persona en la realización de una tarea. Estos se consideran factor de riesgo cuando las capacidades del individuo son superadas. Se definen como requerimiento de postura, movimiento y fuerza.

La carga física puede ser valorada mediante métodos biomecánicos y fisiológicos, pero la capacidad del individuo de tolerarla, depende de las características propias de cada persona, es por esto que no ha sido posible determinar valores límites permisibles de exposición a la carga física.

a. Requerimientos posturales. La postura se define como la puesta en posición de una o varias articulaciones, mantenida durante un tiempo más o menos prolongado por medios diversos, con la posibilidad de restablecer en el tiempo, la actitud fisiológica más perfecta. Se considera que la postura es correcta en cada actividad, cuando presenta mayor eficacia mecánica, menor interferencia funcional orgánica y por consiguiente máxima ausencia de fatiga. Corlett en 1981 demostró que la adopción de posturas incorrectas podía generar estrés postural, fatiga y dolo, factores que podían disminuir la fuerza del operador hasta tener que parar el trabajo mientras los músculos se recuperaban.

La postura se convierte en un factor de riesgo, cuando por la postura adoptada la intensidad del esfuerzo para mantenerla es mayor. Posiciones fijas o restringidas del cuerpo, posturas que sobrecarguen las estructuras músculo-ligamentosas, posturas que sobrecarguen asimétricamente las articulaciones o aquellas denominadas como estáticas. Si la tarea se realiza en una postura inestable, el riesgo de perder el equilibrio y la posibilidad de que se produzca tensiones impredecibles en músculos y articulaciones podrá dar lugar a situaciones de riesgo importantes.

La postura está asociada con un incremento en las lesiones, a medida que hay más articulaciones desviadas de su posición neutra.

La siguiente clasificación del riesgo derivado de la postura, es ampliamente utilizada en Colombia y en el ámbito internacional:

- Postura Prolongada: Cuando se adopta la misma postura por el 75%(6 horas) o más de la jornada laboral.
- Postura Mantenida: Cuando se adopta una postura biomecánica correcta por 2 o más horas continuas sin posibilidad de cambios o 20 minutos si es biomecánica incorrecta.

- Postura Forzada: Posicionamiento articular por fuera de los ángulos de confort.
- Posturas antigravitacionales: Posicionamiento del cuerpo o un segmento en contra de la gravedad.

b. Requerimientos de fuerza. La fuerza se refiere a la tensión producida en los músculos por el esfuerzo requerido para el desempeño de una tarea. Dentro de este concepto se involucran la manipulación de herramientas, levantamiento, sostenimiento y transporte de pesos, con las manifestaciones más frecuentes del uso de la fuerza en el trabajo.

Generalmente a mayor fuerza, mayor grado de riesgo. Algunos autores han referenciado en sus estudios que fuerzas altas se asocian con riesgo de lesión en el hombro y el cuello (Berg y col, 1988), espalda baja (Herrin y col, 1986), antebrazo, muñeca y manos (Silverstein y col, 1987).

También es importante anotar que la relación entre el grado de fuerza y el grado de riesgo de lesión está influenciada por otros factores de riesgo en el trabajo como la postura, la velocidad y aceleración, la repetición y la duración.

Tomando en consideración los aspectos mencionados, la clasificación propuesta para el riesgo derivado de la fuerza es:

1. Manipulación de cargas: que incluye los esfuerzos de levantamiento, transporte, descarga manual de pesos.

2. Movimientos forzosos: generalmente en la utilización de herramientas y materiales.

c. Requerimientos de movimiento: Es la esencia del trabajo y se define por el desplazamiento de todo el cuerpo o de uno de sus segmentos en el espacio. El aumento de la carga dinámica en el trabajo dependerá en gran parte tanto de los requerimientos de postura como de fuerza mencionadas anteriormente.

El movimiento se considera riesgoso si se realiza sobre posturas inadecuadas. La repetitividad o alta concentración de movimientos, dada por ciclos de trabajo cortos o alta concentración de movimientos (> del 50% del ciclo o jornada), que utilizan pocos músculos. Igualmente si los movimientos se realizan en la misma dirección y característicamente cuenta con pocos elementos de trabajo.

Las características de movimientos de las tareas asociadas a requerimientos de fuerza desde el punto de vista ergonómico, constituyen una combinación altamente riesgosa.

Según Silverstein el riesgo aumenta 5.5 veces en personas que realizan tareas altamente repetitivas y si se adiciona fuerza, el riesgo aumenta 15.5 veces respecto a las tareas sin requerimientos de fuerza repetitiva; si adicionalmente el esfuerzo es mantenido o prolongado, se requieren tiempos de recuperación proporcionales a la intensidad de fuerza exigida.

Cuando el uso de fuerza se relaciona con movimientos repetitivos se requiere la intervención de articulaciones adicionales y músculos accesorios (movimientos compensatorios) imponiendo un consumo de energía adicional.

La clasificación del riesgo derivado del movimiento es:

- Movimientos repetitivos o concentrados
- Movimientos forzosos.

Factores organizacionales. Dentro de los aspectos organizacionales y psicosociales que influyen en la génesis de las lesiones por trauma acumulado se describen la organización temporal del trabajo (jornadas, turnos, descansos), tipo de proceso (automatizado, en cadena, ritmos individuales, entre otros), características de las actividades y costo cognitivo (toma de decisiones, atención, memoria, monotonía, entre otros).

Factores ambientales. Los factores de carga que componen el ambiente físico son ambiente térmico, ruido, iluminación y vibraciones. Por lo general se debe crear un entorno en cuyas condiciones ambientales correspondan a términos de confort para la elaboración de la tarea.

ENFERMEDADES LABORALES MÁS COMUNES SEGÚN LAS GATISO

Epicondilitis lateral y medial. Epicondilitis lateral es la tendinitis de los músculos epicondíleos, también llamada codo de tenista; corresponde a una lesión tendino perióstica de la inserción del tendón común de los músculos extensor radial corto del carpo (ERCC) y del extensor común de los dedos (ECD) en el epicóndilo externo del húmero.

Epicondilitis medial se presenta en el sitio de inserción de los tendones de los músculos flexores y pronadores del puño y los dedos de la mano en el epicóndilo interno (o

medial) del húmero. Se cree que la patología corresponde a un desgarro crónico en el origen de extensor radial corto del carpo y el desarrollo de tejido de granulación.

Enfermedad de Quervain. La enfermedad de Quervain corresponde a una tenosinovitis estenosante del primer compartimiento dorsal de la muñeca. El primer compartimiento dorsal incluye los tendones del *Abductor Pollicis Longus* y el *Extensor Pollicis Brevis*[5].

Síndrome del Túnel Carpiano (STC). El STC es una patología caracterizada por dolor, parestesias y entumecimiento en la distribución del nervio mediano. Es universalmente aceptado que la clínica se presenta por compresión del nervio a su paso a través del túnel del carpo. Bajo circunstancias normales la presión tisular dentro del compartimiento de la extremidad es 7 a 8mm Hg. En el STC esta presión es siempre de 30 mm Hg, cerca del nivel en donde la disfunción nerviosa ocurre.

La presentación de este síndrome se facilita por las características anatómicas del túnel carpiano donde el nervio mediano puede ser afectado por cualquier condición que aumente de volumen las estructuras dentro del túnel o disminuya el tamaño de la funda exterior.

La evidencia sugiere que factores ocupacionales, incluyendo uso de fuerza en manos, repetitividad y vibración son factores predisponentes. Cuando ocurren como resultado de exposición ocupacional, se aplica el término es STC relacionado con el trabajo.

Trabajos relacionados con las siguientes actividades antes del desarrollo de los síntomas:

- Uso repetitivo frecuente de movimientos iguales o similares de la mano o muñeca afectada.
- Tareas habituales que requieren el empleo de gran fuerza con la mano afectada.
- Tareas habituales que requieren posiciones forzadas de la mano.
- Uso regular de herramientas de mano vibrátiles.

[5] Ministerio de la protección social. Guía de Atención Integral Basada en la Evidencia para Desórdenes Musculoesqueléticos (DME) (GATI- DME). ISBN 978-958-98067-4-6. Pag 39. Bogotá, Diciembre 2006.

- Presión sobre la muñeca o la base de la palma frecuente o prolongada en el lado afectado.

HOMBRO DOLOROSO. Se define como hombro doloroso aquel originado en las articulaciones esternoclavicular, acromioclavicular y glenohumeral, junto a los ligamentos, tendones, músculos y otros tejidos blandos con una relación funcional de esas estructuras.

Existe una amplia gama de patologías de hombro que pueden ser originadas por alteraciones biomecánicas relacionadas con carga física, factores psicosociales o trauma[6].

Las alteraciones más comunes de HD relacionadas con el trabajo son:

- Tendinitis del manguito rotador (CIE 10 -M75)
- Tendinitis bicipital (CIE 10 M752)
- Bursitis (CIE 10 M755)

Tendinitis del Manguito Rotador. Las tendinitis representan un grupo de patologías agudas y crónicas que afectan el tendón en sus cuatro componentes o a cada uno de ellos en forma aislada. Las manifestaciones agudas (a cualquier edad), pueden ser representadas por una condición dolorosa u ocasionalmente por un deterioro funcional o ambos, representando las variaciones entre inflamación de tejidos blandos (mínimo compromiso estructural) y la irritación extrema por avulsión completa (marcado compromiso estructural). La manifestación crónica (se presenta con mayor frecuencia en la década de los cuarenta), es siempre asociada con un incremento gradual de síntomas, especialmente durante las actividades repetitivas o por encima del nivel del hombro.

Tendinitis Bicipital. Se presenta como dolor localizado en la parte anterior del hombro y puede irradiarse a lo largo del tendón bicipital dentro del antebrazo. La tendinitis bicipital debe ser sospechada si las pruebas de Yergason y Speed son positivas y el diagnóstico es soportado por sensibilidad sobre el canal bicipital.

[6] Ministerio de la protección social. Guía de Atención Integral Basada en la Evidencia para Hombro Doloroso (GATI- HD). ISBN 978-958-98067-1-5. Pág. 35-36. Bogotá, Diciembre 2006.

Bursitis. Es una de las fuentes más comunes de dolor en el hombro. El dolor es asociado con la bursa subacromial, a pesar de que las bursas subdeltoidea, subescapular y subcoracoidea pueden también inflamarse.

En la mayoría de los pacientes, la bursa subacromial y subdeltoidea forman una bursa contigua y pueden comunicarse con el espacio intraarticular, principalmente en los casos de rupturas completas del manguito rotador. El dolor puede extenderse distalmente al tercio superior del brazo.

DOLOR LUMBAR INESPECIFICO Y ENFERMEDAD DISCAL

Lumbalgia Inespecífica o Dolor Lumbar Inespecífico. El DLI (CIE 10: M54) se define como la sensación de dolor o molestia localizada entre el límite inferior de las costillas y el límite inferior de los glúteos, cuya intensidad varía en función de las posturas y la actividad física. Suele acompañarse de limitación dolorosa del movimiento y puede asociarse o no a dolor referido o irradiado.

El diagnóstico de lumbalgia inespecífica implica que el dolor no se debe a fracturas, traumatismos o enfermedades sistémicas (como espondilitis o afecciones infecciosas o vasculares, neurológicas, metabólicas, endocrinas o neoplásicas) y que no existe compresión radicular demostrada ni indicación de tratamiento quirúrgico. La duración promedio de los episodios sintomáticos es de cuatro semanas con o sin tratamiento médico.

En general se consideran cuatro grandes grupos de riesgo (Ayoub y Wittels, 1989)[10]:

- Los factores ligados a las condiciones de trabajo (carga física)
- Los factores organizacionales y psicolaborales
- Los factores relacionados con las condiciones ambientales de los puestos y los sistemas de trabajo (temperatura, vibración entre otros).
- Los factores individuales (capacidad funcional del trabajador, hábitos, antecedentes, aspectos psicológicos, etc.)

Existe riesgo derivado de la fuerza cuando:

- Se superan las capacidades del individuo.
- Se realiza el esfuerzo en carga estática
- Se realiza el esfuerzo en forma repetida.

- Los tiempos de descanso son insuficientes.

Factores de riesgo asociados con la aparición del DLI

Enfermedad Discal. La ED (CIE 10: M51) de acuerdo con las guías de práctica clínica basadas en la evidencia de Dolor Lumbar realizadas por el ISS y ASCOFAME (2000), puede definirse como[7]:

- *Protrusión discal* cuando el anillo está intacto, pero se encuentra engrosado o abultado.
- *Extrusión discal* cuando el núcleo pulposo ha penetrado el anillo fibroso y puede alojarse debajo del ligamento longitudinal posterior o aun romperlo.
- *Disco secuestrado* cuando el material nuclear ha roto su contención en el anillo y el ligamento y los fragmentos libres entran en contacto con la raíz nerviosa.

Otros aspectos considerados son el género, los factores genéticos y la historia familiar, el peso corporal, el hábito de fumar, los estilos de vida, el estatus socioeconómico, los aspectos psicológicos como ansiedad y estrés, las patologías sistémicas y congénitas, los antecedentes de dolor lumbar y las secuelas de trauma.

21 PROGRAMA DE GESTIÓN DEL RIESGO QUÍMICO

OBJETIVO

Disponer de un Plan de Vigilancia que identifique las recomendaciones en cuanto a la manipulación y almacenamiento de sustancias químicas, uso de EPP (Elementos de Protección Personal) adecuados y disposición Final de los residuos, sin que se ponga en riesgo la salud, ni el daño al medio ambiente.

ALCANCE

Todas la Áreas de SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA, donde se presente manipulación de sustancias químicas o se tenga un riesgo de contacto con Sustancias Químicas, por ejemplo en fugas de gases.

RESPONSABLES

[7] Ministerio de la protección social. Guía de Atención Integral Basada en la Evidencia para Dolor Lumbar Inespecífico y Enfermedad Discal relacionada con la Manipulación Manual de Cargas y otros Factores de Riesgo en el Lugar de Trabajo (GATI-DLI-ED). ISBN 978-958-98067-2-2. Pág. 34-39. Bogotá, Diciembre 2006.

Los empleadores, dice la Ley, deberán asegurarse de que sus trabajadores no se encuentran expuestos a productos químicos por encima de los límites de exposición que puedan hacer daño a los seres vivos, incluido el entorno del medio ambiente.

El empleador es responsable de asegurarse que solo sean utilizados los productos según lo propuesto en la ley.

Los empleadores están obligados a: Informar, Instruir y Capacitar al trabajador sobre los peligros de las sustancias químicas y la aplicación racional de las fichas técnicas o fichas de seguridad.

Por su parte los trabajadores deberán cooperar para el buen cumplimiento de la ley; así mismo tiene todo el derecho de apartarse de cualquier peligro derivado de la utilización del producto químico, cuando tengan motivos razonables para creer que exista un riesgo grave e inminente para su seguridad o su salud.

El trabajador tiene derecho a obtener información sobre todo lo pertinente a la seguridad de los productos y en especial a su entrenamiento para la aplicación de las fichas técnicas de seguridad.

DEFINICIONES

Incidente: Evento(s) relacionado con el trabajo en que la lesión o enfermedad (condición física o mental adversa e identificable que suceden y/o se empeoran por alguna actividad de trabajo y/o una situación relacionada con el trabajo) (a pesar de la severidad) o fatalidad, ocurren o podían haber ocurrido.

Un accidente es un incidente que ha dado lugar a una lesión, enfermedad o fatalidad.

Un incidente donde no ha ocurrido lesión, enfermedad o fatalidad puede ser también referido como un casi-accidente, línea de fuego, observación o condición insegura.

Una situación de emergencia (por ejemplo una fuga de gas) es un tipo particular de emergencia. (OHSAS 18001:07).

Acto subestándar o inseguro: Son acciones u omisiones cometidas por las personas que posibilitan que se produzcan los incidentes. (NTC 3701)

Almacenamiento: Es el depósito temporal de residuos o desechos peligrosos en un espacio físico definido y por un tiempo determinado con carácter previo a su aproveciento y/o valorización, tratamiento y/o disposición final. (Decreto 4741 de 2005)

Contenedor primario: Recipiente que entrega el proveedor con la sustancia química.

Contenedor secundario: Recipiente donde se deposita y/o trasvasa una sustancia química.

Derrame: Fuga, descarga o emisión, producida por practica o manipulación inadecuada de las sustancias peligrosas.

Disposición final: Es el proceso de aislar y confinar los residuos o desechos peligrosos, en especial los no aprovechables, en lugares especialmente seleccionados, diseñados y debidamente autorizados, para evitar la contaminación y los daños o riesgos a la salud humana y al ambiente. (Decreto 4741 de 2005).

Enfermedad: Condición física o mental adversa identificable, que surge, empeora o ambas, a causa de una actividad laboral, una situación relacionada con el trabajo o ambas. (OHSAS 18001:07)

Enfermedad Laboral: Todo estado patológico que sobrevenga como consecuencia obligada de la clase de trabajo que desempeña el trabajador o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, bien sea determinado por agentes físicos, químicos o biológicos (Código sustantivo del Trabajo, art.200)

Elemento de protección personal: Todo elemento fabricado para preservar el cuerpo humano, en todo o en parte, de riesgos específicos de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales.

Evacuación: Es la acción de desalojar una unidad, servicio o lugar, en que se ha declarado una emergencia.

Extintor: Equipo con propiedades físicas y químicas diseñado para la extinción inmediata del fuego.

Factor de Riesgo: Existencia de elementos, fenómenos, condiciones, circunstancias y acciones humanas, que pueden producir lesiones o daños.

Fuente de Riesgo: Condición/acción que genera el riesgo.

Higiene Industrial: Conjunto de actividades destinadas a la identificación, evaluación y control de los factores de riesgo del ambiente de trabajo que puedan alterar la salud de los trabajadores, generando enfermedades profesionales.

Hoja de seguridad: Documento que describe los riesgos de un material peligroso y suministra información sobre cómo se puede manipular, usar y almacenar el material

con seguridad, que se elabora de acuerdo con lo estipulado en la Norma Técnica Colombiana NTC 4435, Anexo N° 2. (Decreto 1609 de 2002)

Incompatibilidad: Es el proceso que sufren las mercancías peligrosas cuando puestas en contacto entre sí puedan sufrir alteraciones de las características físicas o químicas originales de cualquiera de ellos con riesgo de provocar explosión, desprendimiento de llamas o calor, formación de compuestos, mezclas, vapores o gases peligrosos, entre otros. (Decreto 1609 de 2002)

Impacto Ambiental: Cualquier cambio en el ambiente, ya sea adverso o beneficioso, como resultado total o parcial de los aspectos ambientales de una organización. (ISO 14001:2004)

Incendio: Fuego de grandes proporciones que provoca daños a las personas a las instalaciones y al medio ambiente.

Neutralizar: Hacer que una sustancia química sea neutra, que pierda su carácter ácido o básico.

Producto químico: Designa los elementos y compuestos químicos, y sus mezclas, ya sean naturales o sintéticos. (Ley 55 de 1993)

Contratista Gestión Integral: Es el Plan de Gestión Integral de Residuos, el cual cuenta con de todos los residuos generados en SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA producto de las actividades realizadas en sus instalaciones.

Reactivos: Son aquellos que por sí solos y en condiciones normales, al mezclarse o al entrar en contacto con otros elementos, compuestos, sustancias o residuos, generan gases, vapores, humos tóxicos, explosión o reaccionan térmicamente, colocando en riesgo la salud humana o el medio ambiente. (Decreto 2676 de 2000)

Residuo o desecho: Es cualquier objeto, material, sustancia, elemento o producto que se encuentra en estado sólido o semisólido, o es un líquido o gas contenido en recipientes o depósitos, cuyo generador descarta, rechaza o entrega porque sus propiedades no permiten usarlo nuevamente en la actividad que lo generó o porque la legislación o la normatividad vigente así lo estipula. (Decreto 4741 de 2005)

Residuos no peligrosos: Son aquellos producidos por el generador en cualquier lugar y en desarrollo de su actividad, que no presentan ningún riesgo para la salud humana y/o el medio ambiente. (Decreto 4741 de 2005)

Residuos peligrosos: Son aquellos residuos producidos por el generador con alguna de las siguientes características: infecciosas, combustibles, inflamables, explosivas, reactivas, radiactivas, volátiles, corrosivas y/o tóxicas, que pueden causar daño a la salud humana y/o al medio ambiente.

Así mismo se consideran peligrosos los envases, empaques y embalajes que hayan estado en contacto con ellos. (Decreto 4741 de 2005)

Riesgo: Combinación de la posibilidad de la ocurrencia de un evento peligroso o exposición y la severidad de la lesión o enfermedad que pueden ser causados por el evento o la exposición. (NTC-OHSAS 18001:07)

Riesgo químico: Es aquel riesgo susceptible de ser producido por una exposición no controlada a sustancias químicas, la cual puede producir efectos agudos y/o crónicos, así como la consecuente aparición de enfermedades.

Trasvase: Procedimiento de pasar un líquido de un recipiente a otro.

LEGISLACION

- Ley 9 de 1979: Establece para la protección del medio ambiente normas generales que servirán de base a las disposiciones y reglamentaciones necesarias para preservar, restaurar o mejorar las condiciones necesarias en lo que se relaciona a la salud humana; los procedimientos y las medidas que se deben adoptar para la regulación, legalización y control de los descargos de residuos y materiales que afectan o pueden afectar las condiciones sanitarias del Ambiente.
- Ley 55 de 1993. Por la cual se aprueba el "Convenio número 170 y la Recomendación número 177 sobre la Seguridad en la Utilización de los Productos Químicos en el Trabajo"

Decreto

- Decreto 2090 de 2003: Reglamentación de las actividades de alto riesgo
- Decreto 1669 de 2002: La cual modifica parcialmente el Decreto 2676 de 2000, en lo concerniente a la definición de Residuos Químicos y Radioactivos.
- Decreto 1076 de 2015: Clasificación, caracterización e identificación de los residuos o desechos peligrosos

Resolución

- Resolución 2400 de 1979: Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.

- Resolución 2013 de 1986: Programa de inspecciones de seguridad Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.
- Resolución 1072 de 2015: Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud.
- Resolución 195 de 1997: Aspectos técnicos para transporte de sustancias peligrosas y recomendaciones establecidas por la ONU para la clasificación de los riesgos, la lista de sustancias peligrosas, los requisitos para el embalaje, los recipientes intermediarios y las cantidades máximas para el transporte de una sustancia, rotulado de las sustancias químicas, conceptos y controles.

CONDICIONES GENERALES

Material peligroso y productos químicos:

Los trabajadores están potencialmente expuestos a peligros químicos que pueden traer como consecuencias ciertos desordenes como enfermedades del corazón, lesiones renales y pulmonares, esterilidad, cáncer, quemaduras y erupciones, así como causar incendios y explosiones. Cada envase en el lugar de trabajo debe estar etiquetado o marcado con una especificación del material peligroso que contiene y debe incluir las advertencias por escrito, colocadas en un lugar visible, así como la imagen o forma simbólica que den idea del riesgo del producto químico.

Los fabricantes e importadores de productos químicos deben crear hojas de datos de seguridad del material, que incluyan el nombre del producto químico, su identificación química específica, sus características físicas y químicas, los efectos de salud tanto crónicos como agudos, los límites de exposición; si el producto químicos se considera carcinogénico, las medidas de precaución; los procedimientos de emergencia, de primeros auxilios y la organización que preparó la hoja de datos. Las hojas de datos de los productos químicos en el área de trabajo deben estar a mano de los empleados. Además, se debe establecer un programa de capacitación e información para todos los empleados que estén expuestos a productos químicos.

Sistema de mitigación y control de riesgos por material peligroso:

La información sobre los químicos empleados en los procedimientos se debe iniciar con un conocimiento básico de sus propiedades. La forma más práctica y sencilla para obtener esta información es solicitarla al proveedor o fabricante, quienes deben suministrar la hoja de datos de seguridad o toxicológica del producto que se adquiere. Una vez identificado el producto y conocida su potencialidad de agresión, se debe hacer una evaluación de las concentraciones presentes en el ambiente de trabajo

para establecer un dato exacto que permita, a quien aplica las medidas de control, saber sobre las medidas de Control.

Control en la fuente

Siempre que sea posible, el control de riesgo químico debe hacerse en la fuente, ya que una vez que ingrese al medio ambiental laboral, su concentración y área de influencia estará determinada por factores no controlables, como las corrientes de aire y las temperaturas. Para el control en la fuente se establecen las siguientes actividades:

- ✓ En lo posible, sustituir productos de alto riesgo por otros menos nocivos, si las exigencias técnicas lo permiten.
- ✓ Utilizar ventilación natural para los contaminantes de baja toxicidad, estableciendo un flujo de aire que permita renovarlo por aire puro en forma permanente.

En el trabajador

- ✓ Suministrar elementos de protección personal específicos para cada tipo de agentes cuyos efectos se quiere prevenir, previa evaluación ambiental que determinará las concentraciones del tipo de contaminantes. Para este tipo de protección se requiere una supervisión permanente a fin de realizar en forma oportuna el cambio o reposición de tapabocas o los cartuchos en caso de uso de máscaras, que se saturarán de contaminante y permitirán el paso del mismo creando una falsa protección.
- ✓ El trabajador deberá recibir capacitación y entrenamiento sobre el uso adecuado y el mantenimiento de los elementos de protección para que estos cumplan realmente con su objeto.
- ✓ Para evitar contactos directos con los productos es necesario dotar a los trabajadores de elementos de protección tales como guantes y gafas. Estos elementos deben ser resistentes a las propiedades agresivas de las sustancias que se manipulen.
- ✓ Periódicamente se debe comprobar su estado y efectuar oportunamente su reposición.
- ✓ Debe disponerse de facilidades para que los operarios se laven las manos con jabón y agua fría o caliente de manera periódica, para quitarse los líquidos y productos sólidos que se adhieren a la piel.

ETIQUETADO DE PRODUCTOS QUÍMICOS

Cada producto químico cuenta con una Hoja de Seguridad que incluye especificaciones y manejo para la correcta manipulación de estos, además los tambores tienen información sobre la peligrosidad de cada producto incluido en su

etiqueta y un Diamante de Seguridad, el cual resume la peligrosidad en la manipulación y transporte de estos productos.

DESCRIPCIÓN DE LA ETIQUETA DE SEGURIDAD

La etiqueta de seguridad posee los datos básicos de seguridad de cada producto, en ella se describe el procedimiento a seguir en caso de presentarse un derrame de producto, procedimiento de primeros auxilios en caso de contacto directo con el material, condiciones de almacenamiento y equipo de protección necesario para su manipulación.

Se debe verificar que el residuo llegue correctamente identificado y que la información suministrada en la etiqueta muestre la información sobre las características de peligrosidad del producto.

La etiqueta debe contener como mínimo: Nombre del residuo, pictograma de seguridad o rombo NFPA y la información del generador.



DESCRIPCIÓN DE LA HOJA DE SEGURIDAD

IDENTIFICACIÓN DEL PRODUCTO: En este punto encontramos el nombre del producto, nombre químico, sinónimos, numero CAS, formula química.

En SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA se divide los productos, de acuerdo a la clasificación de riesgo definido por su diamante de seguridad y sus propiedades fisicoquímicas

IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS: Se encuentra información general sobre la características del producto; además de los efectos potenciales sí éste es inhalado, ingerido o entra en contacto con ojos y piel; también efectos por sobre exposición repetida y prolongada.

PROPIEDADES FÍSICAS Y QUÍMICAS: Este punto debe contener toda la información disponible sobre la sustancia química.

CONTROLES DE EXPOSICIÓN Y PROTECCIÓN PERSONAL: Este punto debe contener los límites máximos de exposición, además de la protección personal necesaria para manipularlo.

- ✓ Productos Inflamables: Se requiere equipo de protección personal para su manipulación usar: gafas, guantes de caucho y delantal de caucho. Evite el contacto con los ojos y la sobre exposición, no inhalarlo o ingerirlo, evitar el contacto con la piel.
- ✓ Productos no Inflamables: Tener la precaución necesaria y protección personal.

MEDIDAS SOBRE PRIMEROS AUXILIOS: Este punto contiene las medidas inmediatas y más importantes, que deben ser practicadas en caso de presentarse un accidente por ingestión, inhalación o contacto con ojos y piel.

- ✓ Productos Inflamables: Si es inhalado se debe llevar a la víctima a aire fresco, al contacto con los ojos lavarse con abundante agua durante 15 minutos. No inducir al vomito.
- ✓ Productos no Inflamables: Si es inhalado se debe llevar a la víctima a aire fresco, al contacto con los ojos lavarse con abundante agua durante 15 minutos. Inducir al vomito.

MEDIDAS DE LUCHA CONTRA INCENDIOS: Está contenida la información que indica la manera como se debe combatir un incendio en que esté involucrado la sustancia química.

- ✓ Productos Inflamables: Enfriar los recipientes que contengan este material, expuestos al calor o al fuego, con agua en neblina. Se debe utilizar extintores.
- ✓ Productos no Inflamables: Se debe utilizar el medio de extinción adecuado.

MEDIDAS CONTRA ESCAPES ACCIDENTALES: Se encuentra contenida la información que describe la forma correcta de contener un derrame con el debido material absorbente y la manera de desecharlo.

MANIPULACIÓN Y ALMACENAMIENTO: Se encuentra contenida la información de cómo este material debe ser almacenado y condiciones generales para su manipulación.

ESTABILIDAD Y REACTIVIDAD: Se encuentra las incompatibilidades del producto con otras sustancias químicas, además de cuadros de temperatura en que este debe ser manejado con el fin de evitar situaciones peligrosas

INFORMACIÓN TOXICOLOGÍA: Reporta datos de experimentos realizados en laboratorios con animales, importantes para establecer las dosis mínimas letales, además de otra información sobre carcinógenicidad en humanos.

INFORMACIÓN ECOLOGICA: Se encuentra contenida la información de los posibles daños que puede causar en el ambiente en caso de un derrame.

INFORMACIÓN SOBRE TRANSPORTE: Se encuentra contenida la información sobre restricciones en el transporte.

SÍMBOLOS DE PELIGROSIDAD

El 1 de diciembre de 2010 entró en vigor el nuevo Reglamento Europeo sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas CLP (Classification, Labelling and Packaging o clasificación, etiquetado y envasado) (Reglamento CE nº 1272/2008). Estos se pueden usar combinados; sin embargo por regla las etiquetas se limitan a máximo dos símbolos.



GHS01- Explosivo | GHS02 - Inflamable | GSH03 - Oxidante | GSH04 - Gas presurizado | GSH05 - Corrosivo



GHS06 - Tóxico | GHS07 - Tóxico, irritante, narcótico, peligroso | GHS08 - Peligroso para el cuerpo, mutágeno, carcinógeno, reprotóxico | GHS09 - Dañino para el medio ambiente



SISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE RIESGOS DE LOS MATERIALES PELIGROSOS

Clase 1- EXPLOSIVOS



Bajo riesgo Riesgo de explosión

Clase 2- GASES



2.1 Inflamables 2.2 no inflamables 2.3 Gases tóxicos

Clase 3. LIQUIDOS INFLAMABLES



Clase 4. SÓLIDOS COMBUSTIBLES Y REACTIVOS

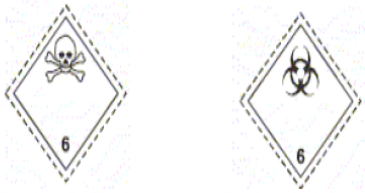


Sólido inflamable Sustancia Espontáneamente Combustibles sustancia que despende gases inflamables con el agua

Clase 5. SUSTANCIAS COMBURENTE



Clase 6. SUSTANCIAS TOXICAS - INFECCIOSOS



Sustancia Toxica Sustancia infecciosa

Clase 7. RADIOACTIVOS



Clase 8. SUSTANCIAS CORROSIVAS



Clase 9. SUSTANCIA Y ARTICULOS PELIGROSOS VARIOS



MATRIZ DE COMPATIBILIDAD QUÍMICA:

Clase UN	1	2.1	2.2	2.3	3	4.1	4.2	4.3	5.1	5.2	6.1	7	8	9
1														
2.1														
2.2														
2.3														
3														
4.1														
4.2														
4.3														
5.1														
5.2														
6.1														
7														
8														
9														

Convenciones

1. Para los EXPLOSIVOS, su almacenamiento depende de las incompatibilidades específicas.

* El grupo de los gases (Clase ONU 2.1, 2.2 y 2.3) debe almacenarse en compartimiento separado de las demás sustancias independiente de compatibilidad química ya que exigen condiciones especiales.

Pueden almacenarse juntos. Verificar reactividad individual utilizando la MSDS.

Precaución. Revisar incompatibilidades individuales, pueden ser incompatibles.

Pueden requerirse almacenes separados. Son incompatibles.

ALMACENAMIENTO DE SUSTANCIAS QUIMICAS

Si el residuo se puede estibar, se agrupa el residuo máximo de 2 canecas por fila y 4 por estiba como se muestra en el siguiente diagrama:

Si el residuo no se puede estibar, el descargue se realiza por columnas, de atrás hacia adelante hasta completar la totalidad del espacio del módulo correspondiente

ALMACENAMIENTO DE SUSTANCIAS QUIMICAS

El personal a cargo del almacenamiento de sustancias químicas debe:

- Asegurarse que las sustancias químicas estén debidamente etiquetadas.
- Para el caso de no existir información del numeral inmediatamente anterior, elabore la etiqueta para poder identificar la muestra
- Asegurarse que el sitio de almacenamiento se mantenga en buenas condiciones de orden y aseo.
- Cerciorarse que el sitio de almacenamiento sea exclusivo para los productos químicos.

- Cerciorarse que el sitio de almacenamiento de sustancias químicas cumple con los siguientes requisitos: ventilación, iluminación, sistemas de drenaje, señalización, estructura y sistemas de seguridad (contra incendios y para la salud).
- No aceptar donaciones de sustancias químicas que no sean requeridas dentro de los procedimientos desarrollados por el laboratorio debido a que estos se convertirán en un residuo químico potencial.
- Conocer la ubicación de las hojas de seguridad, equipos, dispositivos y salidas de emergencia.
- Capacitarse mínimo una vez por año, en temas relacionados con los procesos de recepción, clasificación, trasvase y almacenamiento de sustancias químicas.

Al momento de almacenar sustancias químicas:

- Utilice los elementos de protección personal.
- Identifique de acuerdo a la naturaleza del solvente y según la tabla de compatibilidad el lugar de almacenamiento seguro en el laboratorio para las sustancias químicas.
- No se debe sobrecargar las estanterías.
- El almacenamiento de las sustancias químicas debe hacerse en niveles seguros, en armarios o en estanterías estables (ancladas a la pared) a una altura superior sobre el nivel de los ojos, NO almacene sustancias químicas a nivel del piso.
- Almacene las sustancias en condiciones seguras, aireadas, alejadas de áreas calientes y de la luz del sol, conexiones y fuentes eléctricas.
- Los reactivos que requieran refrigeración deben estar muy bien cerrados y en refrigeradores seguros, libre de alimentos.
- Cuando se disponga de grandes cantidades de líquidos inflamables, estos deben ser almacenados en el exterior del laboratorio.

TRABAJO SEGURO EN LAS ÁREAS DE TRABAJO

RESPOSABILIDADES DEL JEFE DE ÁREA EN CUANTO A SEGURIDAD:

- ✓ Hacer cumplir las normas de las áreas.
- ✓ No permitir el trabajo en solitario en las áreas.
- ✓ Verificar que se utilicen correctamente los elementos de protección personal y equipos de protección colectiva.
- ✓ Garantizar el estado y funcionamiento adecuados de los equipos de protección colectiva.
- ✓ Iniciar el procedimiento de solicitud de reemplazo de los elementos de protección y equipos de protección cuando estos lleguen al final de su vida útil,

acudiendo a la oficina de Seguridad y Salud Ocupacional de SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA.

- ✓ Reportar las condiciones sub estándar o inseguras del áreas a el SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA correspondiente.
- ✓ Informar inmediatamente al personal nuevo, sobre las normas de trabajo y protocolos existentes.
- ✓ Mantener los suministros en el botiquín de primeros auxilios y solicitar los implementos faltantes.
- ✓ En las áreas de SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA, el Jefe de Área, debe establecer un manejo eficaz de las sustancias químicas que se utilizan, así como formar e informar a los trabajadores sobre el riesgo en el manejo de sustancias químicas y monitorear continuamente dicho manejo.

RESPOSABILIDADES DEL PERSONAL QUE INGRESE AL ÁREAS

Realice todas las actividades de las áreas dando cumplimiento a las siguientes normas de seguridad.

Normas generales de conducta

Está PROHIBIDO:

- ✓ Fumar, comer o beber.
- ✓ Almacenar alimentos.
- ✓ Usar pulseras, anillos, bufandas y otro tipo de accesorios personales
- ✓ Emplear cosméticos (maquillarse) en las áreas, éstos pueden absorber sustancias químicas.
- ✓ Llevar el cabello suelto
- ✓ Usar pantalones cortos, faldas cortas, zapatos de tacón, zapatos abiertos, sandalias o zapatos hechos de tela.
- ✓ Utilizar equipos electrónicos como celular, iPod, portátil, entre otros en el área de trabajo.
- ✓ Si tiene alguna herida, cúbrala para evitar contaminarse.
- ✓ No manipule los lentes de contacto en las áreas, a no ser que sea para removerlos y poder usar la fuente lavaojos en caso de una emergencia.
- ✓ Mantenga en orden y limpieza los lugares de trabajo, antes, durante y después de la ejecución de cualquier tarea.
- ✓ Mantenga las zonas de paso libre de obstáculos.
- ✓ Lávese las manos al entrar y salir del áreas, y cuando se tenga contacto con algún producto químico.
- ✓ No juegue o haga bromas en el áreas; los áreas s son un lugar serio de estudio y de trabajo.

- ✓ Al transitar por las áreas debe hacerlo con precaución.
- ✓ No corra dentro de las áreas, en casos de emergencia mantenga la calma, transite rápidamente y conserve su derecha.
- ✓ Disponga sus prendas y objetos personales en el lugar destinado para tal fin, NO dejarlos nunca sobre la mesa de trabajo.

Normas sobre seguridad y trabajo

- ✓ Previamente debe consultar las fichas de seguridad de los productos químicos para ser utilizados, léalas detenidamente y comprenda el numeral "Controles de exposición/protección personal".
- ✓ Antes de utilizar un determinado compuesto, asegurarse bien de que es el que se necesita.
- ✓ Lea detenidamente las etiquetas de las sustancias químicas o mezclas que se emplearán.
- ✓ Al ingresar a las áreas usted debe seguir las indicaciones del personal a cargo y/o técnico de áreas.
- ✓ Identifique la ubicación y uso de los equipos de seguridad con que cuenta las áreas (Ej. Duchas corporales, sistemas lavaojos, kit de derrames, etc.).
- ✓ Conozca donde se ubican las fichas de seguridad de las sustancias químicas que se emplean en el áreas.
- ✓ No realice experimentos que no estén autorizados.
- ✓ Conozca la metodología y procedimientos para el trabajo a realizar en las áreas.
- ✓ Use los elementos de protección personal dentro de las áreas exclusivamente.
- ✓ Utilice los Elementos de Protección Personal, de acuerdo al riesgo al cual está expuesto y determinados para el tipo de trabajo que realice (gafas, guantes, mascara, etc); revíselos continuamente para que sepa reconocer cuál es el momento de renovarlos, límpielos y desinféctelos frecuentemente, para que así cumplan con la función de protegerlo.
- ✓ Recuerde que los elementos de protección personal son de uso individual e intransferible.
- ✓ La vestimenta deberá ser apropiada y cómoda, que facilite la movilidad para la actividad que se desarrolla en las áreas s. Debe cubrir áreas considerables de la piel, blusas con mangas.
- ✓ Use calzado cerrado que cubra completamente el pie.
- ✓ Nunca se deberá emplear recipientes alimenticios para contener productos químicos.
- ✓ No utilice vidrio agrietado, el material de vidrio en mal estado aumenta el riesgo de accidente.
- ✓ No deben utilizarse para pipetear jeringuillas provistas de aguja hipodérmica.

- ✓ Cuando se tiene que hacer una reacción química se debe escoger el recipiente adecuado a la cantidad que se va a usar. Los ensayos se hacen en tubos de ensayo o en placas de gotas, nunca en vasos, matraces, etc.
- ✓ Compruebe la temperatura de los materiales antes de cogerlos directamente con las manos.
- ✓ No realice trabajos en zonas con ventilación deficiente.
- ✓ Si cuenta con sistemas de extracción y renovación mecánica de aire activados, manténgalos siempre en funcionamiento.
- ✓ Debe utilizar las campanas extractoras siempre que sea posible.
- ✓ No devolver nunca a los frascos de origen los sobrantes de los productos utilizados
- ✓ Al momento de trabajar con ácido, para diluirlos vierta el ácido sobre el agua, nunca al contrario.
- ✓ Nunca debe sacar sustancias químicas de las áreas sin autorización.
- ✓ Nunca se deben arrojar productos sólidos a la pila de lavar. Se vierte el líquido que los acompaña, se lavan por decantación con agua y se disponen en el sitio que se indique.
- ✓ Deseche los residuos en los recipientes o contenedores tal como esté indicado en el Plan de Gestión Integral de SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA.
- ✓ Al finalizar actividades debe recoger materiales, reactivos, equipos, etc, y ubicarlos en sus respectivos lugares.
- ✓ Mantenga limpia la cristalería.
- ✓ Mantenga los compuestos químicos y el equipo lejos del borde de la mesa de trabajo.
- ✓ Si se provocan quemaduras al tocar algo caliente se debe lavar con abundante cantidad de agua fría para eliminar el calor, aplicar pomada para quemaduras que estará en el botiquín.
- ✓ En caso de producirse un accidente, quemadura o lesión, comuníquelo inmediatamente al Jefe de Área o encargado del áreas.
- ✓ Debe asegurarse de la desconexión de equipos, agua y gas al terminar el trabajo.
- ✓ Antes de salir de las áreas quítese los elementos de protección y ubíquelos en el espacio destinado para tal fin.
- ✓ No reciba visitas durante el desarrollo de su práctica de áreas.
- ✓ Los visitantes, sin importar la razón de su visita deben estar autorizados antes de entrar a las áreas, y dependiendo de la actividad que vayan a realizar, deben utilizar obligatoriamente bata y elementos de protección personal.

RECUERDE QUE CADA UNA DE ESTAS NORMAS SON IMPORTANTES PARA PREVENIR ACCIDENTES Y DEMÁS SITUACIONES EN LAS CUALES SE PUEDA PONER EN RIESGO LA VIDA E INTEGRIDAD DE LAS PERSONAS Y SU ENTORNO

MANIPULACION DE SUSTANCIAS QUIMICAS EN EL ÁREA

Tener conocimiento sobre la peligrosidad, es la base fundamental del manejo de sustancias químicas, ya que la recepción, clasificación, almacenamiento y trasvase de sustancias químicas, son labores que implican riesgo para quienes tienen contacto con este tipo de sustancias, a su vez son generadores de impactos negativos para el ambiente. Por lo tanto, la manipulación segura de los productos químicos, implica describir las responsabilidades, los procedimientos y prácticas principales que se deben llevar a cabo durante cada actividad, minimizando el riesgo de exposición del personal de las áreas, así como del entorno en general.

RECEPCIÓN DE SUSTANCIAS QUIMICAS

Al momento de recibir sustancias químicas.

- ✓ Utilice elementos de protección personal.
- ✓ Solicite la ficha de seguridad, previendo todas las medidas necesarias para su posterior manipulación.
- ✓ Verifique que las sustancias químicas, estén debidamente etiquetadas y que los envases estén en buenas condiciones (ej. No tengan roturas, no estén sucias, etc.).
- ✓ Revise que las etiquetas de cada sustancia química tenga como mínimo:
    - Identificación del producto (nombre químico de la sustancia o nombre comercial del preparado).
    - Composición (para preparados: relación de sustancias peligrosas presentes, según concentración y toxicidad).
    - Identificación de peligros (pictogramas).
    - Descripción del riesgo (Frases R).
    - Medidas preventivas (Frases S).
- ✓ Diligencie el Formato de recepción de sustancias químicas.
- ✓ Se debe mantener registro actualizado de las sustancias que ingresan a las áreas.

TRASVASE DE SUSTANCIAS QUÍMICAS

Antes de trasvasar sustancias químicas

Planificación de la actividad de trasvase:

- ✓ Consulte la información sobre las características fisicoquímicas de los productos químicos, antes de iniciar cualquier operación con ellos.
- ✓ Consulte las etiquetas de los envases y las fichas de seguridad, identificando el tipo de peligro asociado y normas de seguridad.

- ✓ Disponga de todos los elementos de protección personal necesarios para realizar la actividad.
- ✓ Identifique el volumen de la sustancia a trasvasar.
- ✓ Disponga del contenedor con características similares a las del envase original de la sustancia a trasvasar, verificando con anterioridad el buen estado del mismo y la compatibilidad con la sustancia a contener.
- ✓ Disponga de un embudo de vidrio o plástico, esto depende del tipo de sustancia a trasvasar para llenar recipientes que tengan la boca estrecha.
- ✓ Ubicar la sustancia a trasvasar sobre una superficie sólida preferiblemente un mesón del área de trabajo.
- ✓ Disponga de etiquetas para rotular el envase que contendrá la sustancia. No sobreponga etiquetas ni reutilice envases sin quitar la etiqueta original.
- ✓ Se debe etiquetar adecuadamente los frascos y recipientes a los que se haya transvasado algún producto químico o donde se hayan envasado mezclas, identificando su contenido, a quién pertenece y la información sobre su peligrosidad (reproducir el etiquetado original)
- ✓ Tenga a la mano un kit anti derrames, previendo posibles derrames. No utilice trapos ni papel

Transporte de sustancia a trasvasar

- ✓ Utilice los elementos de protección personal
- ✓ Transportar las sustancias (menor que 4 L) desde el área de almacenamiento hasta el área de trasvase.
- ✓ Garantizar que los recipientes de los productos químicos estén asegurados para evitar caídas, rupturas, derrames, vertimientos, fugas o escapes.
- ✓ Transporte adecuadamente los residuos químicos hasta el lugar de almacenamiento temporal, utilizando un recipiente o elemento de soporte.
- ✓ No debe llevar las sustancias químicas en la mano.

Al momento de trasvasar sustancias químicas

- ✓ Utilice en todo momento los implementos de protección personal
    - Use gafas o pantallas de protección facial cuando se trasvasen productos Irritantes o corrosivos.
    - Para trasvasar ácidos y bases se recomiendan los guantes de PVC (cloruro de polivinilo), o de poli cloropreno. En todo caso deberá comprobarse siempre que los guantes sean impermeables al líquido trasvasado.
    - Use protección respiratoria adecuada para el tipo de sustancia química que se va a trasvasar

- ✓ Al momento de realizar el trasvase, el lugar debe tener ventilación, preferentemente bajo sistemas de extracción localizada, que capte las emisiones contaminantes para evitar intoxicaciones.
- ✓ Cuando trasvase sustancias químicas altamente peligrosas (ej. sustancias cancerígenas, mutágenas, teratógenas), realícelo dentro de una cabina extractora de gases y vapores.
- ✓ No trasvase al tiempo y/o cercanamente sustancias incompatibles
- ✓ Si la sustancia es un ácido, hidróxidos alcalinos o metales alcalinos, se recomienda trabajar con pequeñas cantidades y adicionar estas sustancias poco a poco sobre el agua, para evitar dar lugar a reacciones fuertemente exotérmicas.
- ✓ Si la sustancia es inflamable, debe efectuar el trasvase lejos de fuentes de calor.
- ✓ Evite el trasvase de sustancias por vertido libre cuando el contenido supera los 4L.
- ✓ Después de abrir el contenedor principal de la sustancia a trasvasar, deje un espacio de tiempo de 30 seg – 1 min, antes de iniciar el trasvase.
- ✓ Situé el embudo en la entrada del contenedor secundario, e incline el contenedor principal, sujetándolo firmemente.
- ✓ Se debe trasvasar a velocidades lentas, evitando las salpicaduras y las proyecciones
- ✓ Verifique continuamente el nivel de llenado del contenedor secundario. Tenga presente que solo se puede llenar las ¾ partes del volumen del mismo.
- ✓ Disponga de sistemas de visualización o indicadores de nivel, para evitar derrames o salpicaduras.
- ✓ Permita un tiempo de relajación entre 30 seg – 1 min, antes de proceder a tapar los contenedores.
- ✓ Tape los contenedores.
- ✓ En caso de ocurrir algún derrame, emplee inmediatamente las sustancias neutralizadoras para cada caso y el kit antiderrames.

Al momento de finalizar la actividad de trasvase

- ✓ Etiquete el contenedor secundario, transmitiendo en la etiqueta la información necesaria para su manipulación, nombre de las sustancias, peligros asociados, fecha de vencimiento, etc.
- ✓ Retorne las sustancias químicas al lugar de almacenamiento, tanto el contenedor primario como secundario, según la matriz de compatibilidad y almacenamiento.

MANEJO DE SUSTANCIAS QUÍMICAS

Al momento de trabajar con sustancias químicas

- ✓ Utilice los elementos de protección personal.

- ✓ NO debe PIPETEAR sustancias químicas con la boca.
- ✓ NO debe OLFATEAR directamente el contenido de un frasco.
- ✓ NO debe PROBAR ninguna sustancia química.
- ✓ Los frascos de los reactivos deben cerrarse inmediatamente después de su uso, durante su utilización los tapones deben depositarse siempre boca arriba sobre la mesa.
- ✓ Se deben reconocer los productos peligrosos que existen en el áreas .
- ✓ Los envases deben llenarse hasta un 80% de su capacidad, para evitar salpicaduras y derrames.
- ✓ Identifique de manera correcta las sustancias de trabajo, teniendo en cuenta la información contenida en las Fichas de Seguridad, y las precauciones individuales de los reactivos de partida para la preparación de mezclas.
- ✓ Prepare la cantidad mínima necesaria de la mezcla o solución, en recipientes limpios y adecuados para tal fin.
- ✓ Los volúmenes de ácidos, bases concentradas y disolventes orgánicos se miden con probetas, en el caso tal, que deba medir volúmenes exactos, utilice manualmente peras de succión ó pipeteadores.
- ✓ Nunca se debe calentar directamente a la llama los líquidos inflamables (alcohol, gasolina, acetona, etc.), ni acercarlo a un mechero o fuentes de calor. Solo se pueden calentar hirviendo a reflujo con un refrigerante que impida la salida de vapores, y en caso de requerir calentar tubos con dichos productos, se hará al baño María.
- ✓ Al preparar cualquier disolución, se colocará en un frasco limpio y rotulado adecuadamente.
- ✓ En los recipientes de los productos químicos cuya etiqueta dice químicamente puro, no debe introducir ningún tipo de elemento como pipetas, agitadores, espátulas, ni producto que se ha sacado previamente. Si se saca más del necesario se debe guardaren otro frasco del mismo producto.
- ✓ Realice una inspección visual periódica de las sustancias preparadas y sus envases para detectar cuándo debe eliminarse la sustancia.
    - Muestra cambios de color
    - El envase este deteriorado o roto, pueden causar posibles accidentes y derrames de sustancias químicas en el lugar de almacenamiento.
    - Haya formación de sales en el exterior del envase.
    - Observe cambios en la forma del envase por el aumento de presión.
    - Los reactivos químicos de partida de la mezcla hayan expirado.
    - Siendo un sólido contiene líquido
    - Haya formación de sales en el exterior del envase
    - Observe cambios en la forma del envase por el aumento de presión
- ✓ La utilización de combustibles admite un cierto riesgo de incendio, no realice actividades que impliquen la manipulación de llamas abiertas y la generación de

chispas, mantenga un adecuado almacenamiento de éstas sustancias (lejos de las fuentes de calor).

DERRAME DE SUSTANCIAS QUÍMICAS

Durante el desarrollo de las diferentes actividades en las áreas se pueden presentar derrames de sustancias químicas, los cuales no solo afectan el desarrollo de las actividades sino que pueden suponer un riesgo para la integridad del personal, de los equipos y del medio ambiente al ser tratados inadecuadamente.

CONDICIONES GENERALES

El área dispondrá de un kit de derrames el cual contendrá:

- Escobilla.
- Espátula de plástico.
- Material absorbente: pueden encontrarse en el mercado kit específicos, en caso de ausencia de éstos se puede recurrir a utilizar carbonato sódico (Na2CO3) o bicarbonato sódico (NaHCO3) para neutralizar ácidos y sustancias químicas corrosivas y arena o aserrín (para cubrir los derrames de sustancias alcalinas). El material absorbente a utilizar depende exclusivamente de las propiedades de la sustancia derramada.
- Guantes.
- Mascarilla respiratoria.
- Bolsas.
- Etiquetas de residuos.
- Detergente.

En el instante del derrame.

- Pida ayuda.
- Alerte a todas las personas que podrían estar en riesgo para evitar que ellos se expongan al peligro y así minimizar su propagación.
- Utilice los elementos de protección personal.
- Evite el contacto directo con la sustancia derramada.
- Limite al máximo personal no indispensable de las áreas, hasta que se restablezca la situación de normalidad.
- Atienda a las personas que puedan haberse afectado.
- Localice el origen del derrame.
- Identifique la sustancia derramada. (De la etiqueta del envase), estableciendo los riesgos.
- Detenga el derrame lo más pronto posible regresando el recipiente a su posición segura o eliminando las fugas.

Si el material derramado es inflamable, elimine (si es posible) al máximo los focos de ignición apagando adicionalmente equipos e instrumentos que se encuentren en el área afectada, extinga todas las llamas, corte el suministro del gas del áreas y de los áreas s adyacentes.

Proceda a evacuar el área si el material derramado entro en contacto con otra sustancia química y se observa reacción (emisión de gas, incendio, etc.)

Evite la respiración de vapores del material derramado

Si el personal tiene contacto con la sustancia derramada.

- Ventile el área (abra las ventanas si es posible).
- Coloque una señal de advertencia que diga "Piso mojado y resbaloso", salpique algún absorbente sobre el punto del derrame. Se debe tener cuidado porque la vermiculita, así como los demás absorbentes pueden crear el peligro de resbalar si éste está disperso sobre una superficie húmeda.

Todo incidente debe ser informado al jefe inmediato, con el fin de tomar medidas correctivas.

Al controlar el derrame

- Disponga de los elementos de protección personal al momento de realizar la limpieza del derrame.
- Si el vertido es un sólido, recogerlo con una escoba y recogedor, y depositarlo en una bolsa resistente, debidamente etiquetada como residuo peligroso.
- Si el vertido es líquido, contenerlo con un absorbente, y proteger los sumideros del suelo, para evitar que el derrame llegue al alcantarillado.
    - ✓ Elija el material absorbente apropiado, dependiendo de las características de la sustancia derramada. Colocar el material absorbente sobre toda el área del derrame, trabajando en círculos desde afuera hacia dentro. Adicionar, la cantidad de absorbente necesario para la sustancia derramada. Prestar atención a los desniveles y zonas situadas detrás de aparatos e instalaciones.
    - ✓ Se denominan pequeños derrames de líquidos sobre el piso o sobre las mesas de áreas : si la cantidad es menor de 200 ml.
    - ✓ Si ha ocurrido un derrame grande de líquido, haga una barrera en el suelo con un material absorbente y un retenedor.
- Trate el derrame tal como lo indica la ficha de seguridad de la sustancias química involucrada.

- Recoja los residuos resultantes del proceso con ayuda de una escoba y un recogedor.
- Recoja el vidrio roto (si lo hay) con pinzas o guantes adecuados y guardarlo en un recipiente adecuado.
- Disponga de los residuos en bolsas roja.
- Descontamine la superficie de las áreas contaminadas, con un detergente suave y agua, cuando sea prudente

DISPOSICIÓN FINAL DE RESIDUOS

La generación de residuos durante las diferentes actividades en las áreas, sugiere implementar una adecuada gestión de los mismos, debido a los potenciales riesgos que encierran al ser sustancias químicas y biológicas que constituyen peligro para las personas y el entorno.

Manipulación de Residuos Químicos

Condiciones generales

- ✓ Conozca e identifique los riesgos a los cuales está expuesto y tome las medidas necesarias para prevenirlo.
- ✓ Evite el contacto directo con los residuos, utilizando los elementos de protección personal (EPP) necesarios, de acuerdo a las características de peligrosidad de las sustancias químicas a los que se expone o manipula.
- ✓ Considere todos los residuos como peligrosos, asumiendo el máximo nivel de protección, en caso de desconocer sus propiedades y características fisicoquímicas.
- ✓ Generadores particulares (áreas, talleres y almacenes) deben segregar residuos químicos peligrosos en contenedores separados según los tipos de materiales (por ejemplo, ácidos, inflamables, o bases).
- ✓ Los residuos químicos peligrosos deben ser empacados en compartimientos cerrados y sellados, en contenedores compatibles que no muestren señales de daño, deterioro, o goteo.
- ✓ Es de suma importancia que cuando los productos químicos de desecho se viertan en las pilas de desagüe, aunque estén debidamente neutralizados, enseguida circule por el mismo abundante agua.
- ✓ Minimice el tiempo de exposición. Los residuos químicos se deben recoger cada mes.
- ✓ Evite manipular residuos cuando esté solo, en su área de trabajo.
- ✓ No fume y/o ingiera comidas y bebidas durante la manipulación y transporte de residuos.

- ✓ Evite el apilamiento de contenedores grandes y pequeños de residuos en la estantería y/o pisos de las áreas.
- ✓ Los contenedores de residuo necesitan estar bajo revisión o control de cada generador.
- ✓ Disponga los contenedores en lugares de fácil acceso para agilizar el retiro por parte de la empresa contratada.

Descripción de las actividades para la manipulación de residuos sólidos y líquidos de carácter químico.

Gestión Interna de los residuos químicos:

Al momento de minimizar los residuos:

- Compre sustancias químicas, según las necesidades.
- Utilice productos químicos alternativos cuando sea posible, que generen menos residuos, o que sean de menor peligrosidad, indicados previamente por el Responsable del área.

Al momento de generar los residuos

- Identifique las sustancias químicas que conforman el residuo generado. En caso de ser una mezcla, tenga en cuenta la posible reacción entre los compuestos.

Al momento de clasificar los residuos

- Determinar la peligrosidad del residuo:
  - ✓ Identifique el tipo de peligro asociado a cada sustancia química que conforma el residuo, teniendo como base la ficha de seguridad y la etiqueta de las sustancias.
  - ✓ Identifique y separe adecuadamente, sin mezclar los residuos peligrosos, evitando aquellas mezclas que supongan un aumento de peligrosidad o que dificulten la gestión de ellos. Ej. Explosivo, reactivo, inflamable, corrosivo y de riesgo para la salud.
  - ✓ Priorice la peligrosidad, con base en las clasificaciones individuales de los elementos que lo conforman así: Explosivo ≥ Reactivo ≥ Infeccioso ≥ Inflamable ≥ Corrosivo≥ De riesgo para la salud.

Al momento de Envasar

- Seleccione el contenedor primario apropiado, teniendo en cuenta:
  - ✓ La compatibilidad del envase con la sustancia a almacenar, con base en las propiedades fisicoquímicas de los residuos como inflamabilidad, corrosión, contenido de halógeno, reactividad, toxicidad y combustión.

- ✓ Facilidad para manipular (máximo de 20 Litros).
- ✓ La cantidad producida y la capacidad de almacenaje en las áreas.

- Se puede reutilizar los recipientes que contenían las sustancias químicas inicialmente,
- Permitiendo un reciclaje de los mismos y disminución de los residuos.
- Vierta de forma lenta y controlada el residuo dentro del contenedor. Esta operación se debe interrumpir, si observa cualquier fenómeno anormal como la producción de gases o el incremento excesivo de temperatura.
- Llene las ¾ partes del volumen del mismo, con la finalidad de evitar salpicaduras, derrames o sobrepresiones
- Evite mezclar residuos sólidos con líquidos.
- Limpie los envases, si se encuentren manchados exteriormente.
- Los reactivos vencidos se deben mantener en sus respectivos envases.

Al momento de etiquetar e identificar los envases.

- Diligencie todos los campos de la etiqueta diseñada para residuo químico peligroso.
- Coloque la etiqueta de residuos según corresponda
  - ✓ Etiqueta residuo químico peligroso: si el material absorbente entró en contacto con un reactivo químico peligroso.
  - ✓ Si el material absorbente entró en contacto con material biológico, indicar en la etiqueta que el residuo es resultado de un derrame. Incluir las 2 etiquetas.
- Fije la etiqueta firmemente sobre el envase, debiendo ser anulada si fuera necesario indicaciones o etiquetas anteriores, de forma que no induzcan a error o desconocimiento del origen y contenido del envase en ninguna operación posterior del residuo.

Al momento de almacenar residuos químicos.

- Almacene el residuo de acuerdo con su peligrosidad, es decir: inflamable, corrosivo, etc. y posteriormente, seguir con el procedimiento habitual de gestión de residuos implementado.
- De acuerdo con la clasificación inicial del residuo, se dividirán las zonas de almacenamiento de residuos químicos dentro de las áreas, ejemplo: zona para residuos inflamables, zona para residuos corrosivos, etc.
- Marque las zonas de almacenamiento, tenga presente incompatibilidades entre sustancias cuando se elijan las áreas de almacenamiento.
- Almacene los residuos químicos de igual característica de peligrosidad en contenedores especiales e individuales que se encuentren debidamente etiquetados.

- No almacene residuos químicos en lugares diferentes al área estipulada para tal fin.
- Debe tener iluminación y ventilación adecuada.
- Debe disponer de extintor contra incendios, según el tipo de fuego que se pueda generar.
- Debe ser zonas de poco tránsito y lejos de toda fuente de calor o de la incidencia de la luz directa del sol.
- Mantenga el área de almacenamiento dentro de las áreas en condiciones apropiadas de orden y limpieza.

Al momento de realizarle algún tratamiento a los residuos químicos

- Está prohibido eliminar líquidos inflamables, corrosivos, tóxicos, peligrosos para el ambiente por los desagües, deben emplearse los recipientes para residuos que se encuentran en las áreas.
- Si vierte algún residuo químico neutralizado por el desagüe de las áreas, no nombrado anteriormente, debe hacer que circule abundante agua por el mismo.
- Si las sustancias se pueden verter por el desagüe, realice el tratamiento previo a la eliminación. Esta acción debe estar autorizada por el encargado de las áreas.
- Está prohibido el abandono, vertido o eliminación incontrolada de residuos en todo el territorio nacional y toda mezcla o dilución de residuos que dificulte su gestión.

Al momento de registrar y entregar el residuo.

- La fecha y la hora de recogida deben ser notificadas con al menos dos (2) días de antelación
- En el caso de que los envases de residuos no se encuentren perfectamente identificados o envasados (Ejm. Deformaciones en los envases, pérdidas, cierre defectuoso, etc.), debe corregir la situación y mientras tanto el residuo no puede ser retirado, permaneciendo en el mismo lugar hasta que subsane la situación planteada.
- Una vez que se compruebe que los residuos se encuentran perfectamente identificados y envasados, son recogidos por EL CONTRATISTA ENCARGADO.
- Comunique cualquier situación que pueda generar un riesgo especial por la presencia de alguna de las sustancias que forman parte del residuo, para que pueda gestionarse correctamente el residuo preservando la seguridad de las personas y el medio ambiente.

Al momento de transportar los residuos

- Transporte los residuos en carros o baldes, para evitar riesgos de rotura y derrame, así como lesiones físicas causadas por sobreesfuerzos.

CONTACTO CON SUSTANCIAS QUIMICAS

En el desarrollo de las actividades diarias en el Áreas se presentan situaciones imprevistas causadas por condiciones inseguras y actos inseguros que ponen en peligro la vida de las personas. La gravedad de estas situaciones depende de las medidas que se tomen al respecto tanto para prevenir como para actuar frente a ellas.

Las instrucciones siguientes deben seguirse solamente en concepto de primeros auxilios, tras los cuales será necesaria la asistencia médica.

Actuación inmediata en caso de contacto con sustancias químicas.

En ojos

- ✓ Comuníquese con la línea de emergencias SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA.
- ✓ Inmediatamente después del accidente, irrigar ambos ojos con grandes cantidades de agua, de ser posible a chorro o con ayuda de una pera de goma grande o un lavaojos.
- ✓ Si no se dispone de una fuente lava ojos, las personas lesionadas deben ser colocadas sobre sus espaldas y hacerles fluir agua suavemente a través de las esquinas de sus ojos por al menos 15 minutos. El agua no se debe aplicar directamente sobre el globo ocular, sino a la base de la nariz, esto hace que sea más efectivo el lavado de los ojos, extrayendo las sustancias químicas (los chorros potentes de agua pueden volver a introducir partículas en los ojos).
- ✓ Mantenga los ojos abiertos.
- ✓ Estire los párpados hacia el exterior mueva sus ojos continuamente hacia arriba, hacia abajo y hacia los lados, de modo que el agua penetre por debajo de los mismos.
- ✓ Continúe la irrigación por lo menos 15 minutos.
- ✓ Seguidamente dependiendo del tipo de sustancia química que causó la afectación, siga las instrucciones de primeros auxilios que aparecen en la etiqueta o en la Ficha de Seguridad, continúe el lavado dos o tres veces más con una solución específica, manteniéndola en contacto con los ojos por 5 minutos.
- ✓ Vierta en cada ojo una gota de aceite de oliva puro.
- ✓ Después de que se ha dado los primeros auxilios a sus ojos, rápidamente visite un miembro del equipo médico.

En piel

- ✓ Comuníquese inmediatamente con la línea de emergencias SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA.
- ✓ Asegúrese de identificar el agente contaminante.
- ✓ Comuníquese con la línea de emergencias SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA.
- ✓ Asegúrese de tener los elementos de protección adecuados para no ser contaminado.
- ✓ Aleje la persona de la fuente de contacto y ubíquela dentro de una bolsa de polietileno roja.
- ✓ Retire inmediatamente la ropa de la zona afectada
- ✓ Inmediatamente, irrigue la zona con grandes cantidades de agua preferiblemente con la ducha de seguridad.
- ✓ Seguidamente dependiendo del tipo de sustancia química que causó la afectación, siga las instrucciones de primeros auxilios que aparecen en la etiqueta o en la Ficha de Seguridad.
- ✓ Acuda a recibir asistencia médica

Por inhalación

- ✓ Comuníquese inmediatamente con la línea de emergencias SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA.
- ✓ Trate de identificar el material.
- ✓ Utilice el tipo adecuado de máscara para gases durante la aproximación a la persona afectada.
- ✓ Si la máscara disponible no es la adecuada o no hay, será necesario aguantar la respiración el máximo posible mientras se esté en contacto con los vapores tóxicos.
- ✓ Retire al afectado por inhalación de humo o de vapores de sustancias químicas a un área donde haya aire fresco.
- ✓ Si la sustancia química ha sido inhalada, siga las instrucciones de primeros auxilios que aparecen en la etiqueta o en la Ficha de Seguridad.
- ✓ Si el afectado está inconsciente, póngalo en posición lateral de seguridad, con la cabeza de lado, y extienda la lengua hacia fuera, con ayuda de un baja lenguas. Si está consciente, manténgalo apoyado.
- ✓ Solicite asistencia médica inmediatamente.

Por ingestión

- ✓ Comuníquese inmediatamente con la línea de emergencias SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA.
- ✓ Identifique la sustancia química ingerida.

- ✓ No se debe suministrar nada vía oral precipitadamente sin conocer la identidad del producto ingerido.
- ✓ Si la sustancia química ha sido ingerida, siga las instrucciones de primeros auxilios que aparecen en la etiqueta o en la Ficha de Seguridad.
- ✓ Si el afectado está inconsciente, póngalo en posición lateral de seguridad, con la cabeza de lado, y extienda la lengua hacia fuera, con ayuda de un baja lenguas. Si está consciente, manténgalo apoyado.
- ✓ Busque ayuda médica

INCENDIOS

- ✓ Comuníquese a la línea de Emergencias Bomberos.
- ✓ No deje trapos impregnados de grasa o aceite en el áreas, esto puede causar un incendio.
- ✓ Revise periódicamente el perfecto estado de los extintores.
- ✓ Un conato de incendio, a menudo puede ser sofocado arrojando un trapo húmedo sobre él. Adicionalmente, tenga en cuenta cerrar las llaves de gas, retirar las sustancias volátiles que se encuentren cerca para evitar la propagación del incendio
- ✓ Reporte la naturaleza y la localización de la emergencia al encargado de las áreas
- ✓ Si se produce un incendio tenga en cuenta:
    - Retire los productos químicos inflamables (Ej. Frascos o tubos con éter, alcohol, etc.) Que estén cerca del fuego y los objetos que sirvan de combustible al fuego, en la medida de sus posibilidades.
    - Si usted ha sido capacitado en el uso de extintores y la intervención no entraña peligro, ubíquese entre el fuego y la salida de escape (por ejemplo, la puerta) e intente extinguir el fuego desde su posición, pero se debe asegurar que se puede salir del área.
    - Escoja el extintor según el tipo de fuego generado (solo para conatos)
    - Si no sabe usar el extintor, cierre puertas y ventanas (si la magnitud del fuego lo permite) y desaloje la zona.
    - Si la magnitud del fuego ha pasado de la etapa incipiente, evacue todas las personas de las áreas de forma ordenada (sin correr).

HOJAS DE SEGURIDAD Y FORMATOS RELACIONADOS.

22 PROGRAMA DE RISGO PÚBLICO

OBJETIVO

Guiar a los colaboradores de SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA. Hacia la prevención de los riesgos laborales generados por los factores de orden público, que pueden suceder en la prestación del servicio.

ALCANCE

Aplica a todos los colaboradores de SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA.

DEFINICIONES

Probabilidad: Grado probable de que ocurra un evento medible entre la relación de los hechos ocurridos y la cantidad de eventos que pudieron ocurrir

Peatón: Denominamos al peatón a toda persona que se desplaza a pie por vías públicas. El peatón es la persona más indefensa en la vía pública ante un vehículo, desde una cicla en adelante.

Riesgo: Expresado en términos de probabilidad y consecuencias de algún evento que pueda suceder.

Riesgo Público: Son todos aquellos aspectos inherentes al espacio público que ponen en riesgo la integridad física e incluso la vida de las personas.

Riesgo Residual: Nivel de riesgo que permanece luego de tomar las medidas de tratamiento de riesgo

Secuestro: Es el acto por el que se le priva de libertad de forma ilegal a una persona o grupo de personas

Terrorismo: Es todo acto que genere terror en las personas ya sea individual o colectivo. Los actos terroristas buscan generar caos y desasosiego en general.

Terrorista: Es quien utiliza sistemáticamente la muerte y destrucción, así como la amenaza de su recurso para aterrorizar a individuos, grupos, comunidades o gobiernos y forzarlos a hacer concesiones en beneficio de sus objetivos. "No todo el mundo es terrorista, pero cualquiera puede serlo"

Vía Pública: Se denomina vía pública a las áreas que rodean las edificaciones y permiten la movilidad de personas y automotores debidamente diseñada para cada fin.

PLANES DE CONTINGENCIA FRENTE A ALGUNOS RIESGOS

Secuestro o Extorción

Factor de Riesgo: Público

Fuente: Agresión por parte de grupos armados y/o delincuencia común.

Posibles Consecuencias: Trauma psicológico y heridas

Acciones Preventivas:

1. Estar al tanto de los casos extorsivos del sector e informarlo al jefe inmediato.
2. Sea prudente con el manejo de la información. Evite hablar con cualquier persona acerca de flujo de dineros, teléfonos celulares de personas de SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA, nombres de jefes, balances del día, consignaciones o manejos administrativos, entre otros. Recuerde que la fuga de información es una de la forma más sutil de hacerse vulnerable.
3. Verifique los datos y referencias de las personas que le prestan servicios laborales. No sea confiado.
4. Sea selectivo con las personas con quienes entabla amistad y si es del caso, absténgase de emitir juicios o comentarios relacionados con adquisiciones o futuras compras de SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA Recuerde que nadie sabe quién escucha o a dónde irá a parar una información.
5. Guarde la información delicada como si fuera un extracto bancario. Asimílela como si fuera un monto diario de consignación
6. Maneje un bajo perfil. Por razones inherentes al orden público de nuestro país, ostentar un alto perfil es convertirse en una posible presa.

Acciones de Emergencias:

1. No entre a negociar directamente. Canalice la información hacia jefe inmediato.
2. No confronte a los extorsionistas ni les discuta sobre su razón de ser. Sea neutral.
3. Informe a la empresa. Por nada del mundo se guarde la información, recuerde que existen personas capacitadas para el manejo de este tipo de

situaciones al que se puedan comunicar (línea de emergencias 123), por lo tanto informe prontamente al jefe inmediato.

4. Dimensione la calidad de las amenazas y los amenazantes en el sentido de que sea delincuencia común, narcotráfico o grupos organizados al margen de la ley

Acciones Correctivas:

1. Acate las recomendaciones de seguridad emitidas por la empresa.
2. No se deje afectar ni enganchar por el amenazante y deje que el suceso sea un manejo de SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA.
3. No brinde información a personas externas de las acciones correctivas que el SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA determine.

Terrorismo y Amenaza

Factor de Riesgo: Público

Fuente: Agresiones de grupos armados, delincuencia común y comunidad en general

Posibles Consecuencias: Trauma psicológico y heridas

Acciones Preventivas:

1. Sea neutral y respete las normas de cada zona.
2. Tenga un estado de ánimo equilibrado y optimista.
3. Reconozca las zonas que sean más afectadas por la violencia.
4. No le tema a la presencia de estos grupos, respételos y no se involucre con ellos.
5. Evite enfrentamientos verbales con personas indigentes que se encuentren en el sector.
6. No dé información personal ni de SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA.
7. Sea consciente de que esto puede llegar a sucederle
8. Tener un estado de ánimo equilibrado y una vida personal armoniosa.
9. Conocer y dominar las técnicas de negociación
10. Tener carácter para no dejarse intimidar
11. Ser capaz de manejar las presiones

Acciones de Emergencias:

1. No perder la calma.
2. Haga caso a las instrucciones que esos grupos le ordenen para permanecer en la zona y seguir trabajando en ella.
3. Evitar hacer negociaciones por su cuenta. No perder la calma.
4. Reconocer si las amenazas son aisladas o reiterativas.
5. Defenderse amparado en la evidencia que sustenta la información.
6. No hable de lo que no se sabe. En tal caso pase la llamada a su jefe inmediato.
7. Trate de que el terrorista o amenazante hable primero. Escuche cuanto sea posible. En caso de que deba hablar, hágalo brevemente y deje siempre opción al diálogo.
8. No caiga en el miedo, mantenga informado a su jefe inmediato.
9. Evalúe con su jefe inmediato la magnitud de la intimidación
10. En caso de que su jefe inmediato no se encuentre al alcance recurra a Recursos Humanos.

Acciones Correctivas:

1. Aprenda de lo sucedido y siga trabajando normalmente, siempre y cuando su integridad no se vea afectada, acatando las recomendaciones de SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA.
2. Busque ayuda psicológica en caso de que se sienta afectado por lo sucedido
3. Evalúe con su jefe inmediato la magnitud de las amenazas teniendo en cuenta los siguientes criterios:
   - Como las amenazas repercuten laboral y familiarmente.
   - Puede retomar su labor con tranquilidad.
   - Es factible que estas amenazas puedan regresar en poco, mediano o largo plazo.
   - Es considerable renunciar al cargo por seguridad del colaborador y de su familia.

Asaltos y Atracos

Factores De Riesgo: Público

Fuentes Posibles: Atraco

Consecuencias: Heridas leves, heridas graves, muerte, trauma psicológico

Acciones Preventivas:

1. Asegurar los equipos de SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA.
2. Pida con anticipación información de la seguridad del sector. (Acompañamiento hasta el banco).
3. Reconocer los sitios donde hayan ocurrido eventos.
4. Estar atentos a movimientos extraños o personas sospechosas que generen desconfianza.
5. No llevar objetos llamativos o vistosos como: joyas, celulares y accesorios de marca.
6. No cargar armas.
7. Evite hablar con extraños y entregar información suya o de SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA.
8. Cuando se baje del vehículo asegúrelo. (Que sea en un Carro, no Moto).
9. Reporte a sus superiores eventos sospechosos

Acciones Emergencia:

1. Conserve la calma.
2. Obedecer las exigencias del asaltante.
3. Es importante hacer lo que ellos le digan y evitar dar más información de la que los agresores pueden pedir.
4. No haga movimientos bruscos, al momento de hacer alguna acción infórmela a los atracadores. Por ejemplo: me voy a bajar del vehículo, le voy a entregar la herramienta.
5. A pesar de lo duro del momento piense que todo pasa y que usted debe salir sano y salvo por que hay otros que los esperan en casa.
6. Haga sentir al agresor que tiene el control sobre la situación.
7. Procure que el ritmo de la respiración sea parecida a la normal. Esto le ayudará a tomar control de sus reacciones.
8. Evite actos heroicos, no se resista ni reaccione violentamente. Recuerde que las armas blancas o de fuego son elementos contundentes.

9. Mantenga las manos en lugar visible para el atracador.
10. Evite mirar directamente a los ojos del agresor para que él no se sienta retado

Acciones Correctivas:

1. Conserve la calma o ponga toda su voluntad en recuperarla. En caso de no lograrlo, desahóguese hablando del evento.
2. No persiga el agresor. Por el contrario salga inmediatamente de la zona.
3. Haga un inventario de lo robado e informe prontamente lo sucedido al jefe inmediato, Sea veraz con la información suministrada.
4. Analice lo sucedido y aprenda de la experiencia. Comuníquelo para evitar que les pase a otros, rescatando elementos útiles que le permitan evitar situaciones semejantes.
5. diríjase a la oficina de atención al colaborador, donde recibirá apoyo psicológico.

Los Delitos Internos o Corrupción Administrativa.

Factores De Riesgo: Administrativo.

Fuentes Posibles: Interacciones formales que se llevan a cabo en ISUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA.

Consecuencias: Sanciones, despidos y demandas penales.

Acciones Preventivas:

1. La formación y la comunicación proporcionan a directivos, coordinadores, jefaturas y empleados la información necesaria para el comportamiento íntegro día a día.
2. Elaboración de normativas y procedimientos que complementan al Código de conducta en la empresa y cuyo objetivo es la prevención de incumplimientos de la legislación externa y de las normas internas.

Acciones de Emergencia:

1. Informar a los colaboradores de las medidas tomadas por la empresa en caso de presentarse un problema de esta calamidad.

Acciones Correctivas:

1. Llamado de atención o sanción en caso de tener sospechas de que un funcionario este realizando actividades ilícitas dentro de SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA.
2. Despido inmediato y/o demanda penal al funcionario que se le compruebe que este filtrando información de SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA.
3. Mediante ejercicios en cada oficina, se puede fomentar la cultura de la seguridad con respecto a la fuga de información y el peligro a que se está expuesto si esta información llega a manos de terceros interesados en hacer daño a la empresa.

Agresión Física y Verbal en el Puesto de Trabajo.

Factor de Riesgo: Público

Fuente: Agresión por parte de clientes y/o usuarios o conocidos en el puesto de trabajo.

Posibles Consecuencias: Trauma psicológico y heridas

Acciones Preventivas:

1. Abstenerse de realizar acciones o comentarios que puedan provocar a otras personas.
2. Reconocer los sitios donde se haya presentado agresión física o verbal.
3. Estar atentos a movimientos extraños o personas sospechosas que generen desconfianza.
4. Variar los recorridos y conocer el sector para huir en caso de detectar movimientos sospechosos.
5. Evite hablar con extraños y entregar información suya o de SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA.
6. Reporte a sus superiores eventos sospechosos.

Acciones de Emergencias:

1. Conserve la calma.
2. Evite responder con agresión
3. Piense en las consecuencias de sus actos antes de actuar
4. No emita comentarios o actos que puedan provocar más al agresor.

5. Procure que el ritmo de la respiración sea parecida a la normal, esto le ayudará a tomar control de sus reacciones.
6. Evite desafiar con la mirada o los actos del agresor

Acciones Correctivas:

1. Conserve la calma o ponga toda su voluntad en recuperarla. En caso de no lograrlo, desahóguese hablando del evento.
2. Intente identificar si usted tuvo algo de responsabilidad frente a la agresión para corregirlo en futuros acontecimientos
3. Analice lo sucedido y aprenda de la experiencia. Comuníquelo para evitar que les pase a otros.
4. diríjase a la oficina de atención al colaborador, donde recibirá apoyo psicológico.

Normas Generales de Seguridad Física en Caso de Alteraciones de Orden Público (Amenaza de Bomba o Atentado a Nivel General)

1. Si usted detecta la amenaza cerca o es anunciado el suceso, conserve la calma.
2. Siga las instrucciones del brigadista que se encuentre en su lugar de trabajo o sede.
3. Evite sobresaltarse y gritar, pues generará pánico en los demás.
4. Controle sus emociones, permita que sea la persona encargada quien avise a las autoridades y confíe en que ellos están haciendo su labor.
5. Por ningún motivo regrese o se acerque al lugar donde se está generando la emergencia; evite la formación de tumultos y controle su curiosidad.
6. Evite comentarios sobre el trabajo con amigos o conocidos y no suministre información de SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA.
7. Cuando existan riesgos en su labor informe a su jefe inmediato y consulte el Procedimiento Operativo Normalizado Para Atentados.
8. Los vigilantes deben revisar los activos, mercancía, paquetes, bolsos que ingresan o salen de las instalaciones. Por su seguridad permita el desarrollo de estos controles.
9. Guarde y proteja la información, evite que otras personas tengan acceso a ella.
10. Evite guardar dinero u objetos de valor en escritorios o archivadores.

11. Al iniciar sus labores, verifique que todas las herramientas de trabajo estén en el lugar donde las dejó el día anterior.
12. En caso de encontrar artefactos sospechosos, informe de inmediato a su jefe o a la vigilancia.
13. En caso de manifestaciones o movilizaciones, si la situación así lo amerita en la sede de atención y servicio al cliente, se cerrara temporal mente el acceso al público mientras se normaliza la contingencia al exterior de la oficina.

Reten Ilegal en las Vías.

1. Sea consciente de que este evento le puede ocurrir. Infórmese con las autoridades viales, SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA transportadoras u otros conductores acerca de la situación en la vía que va a transitar.
2. Si es necesario viajar por vía terrestre: Identifique las más expuestas a retenes ilegales, con el objeto de conocer el lugar al que se dirige, estudie y lleve un mapa de las regiones por la que va a transitar.
3. Planee con anticipación qué hacer y con quién comunicarse, en caso de que alguna persona sea retenida de forma permanente.
4. No porte armas.
5. Lleve indumentaria adecuada para caminar.
6. Lleve un celular escondido en un lugar estratégico del vehículo, preferiblemente en vibrador y en silencio, y tenga a mano o memorice el número de emergencias: 123
7. Esté atento al contra flujo vehicular y en caso de que no se encuentre con vehículos en dirección contraria en un lapso prudencial, deténgase y devuélvase a la población más cercana (tenga en cuenta el volumen del tránsito en esa vía en condiciones normales).
8. Lleve consigo el mínimo de documentación posible y evite llevar papeles que den información sobre usted, su jerarquía en el trabajo, su familia y su estado financiero.
9. Evite comentarios sobre las rutas de trabajo con amigos, conocidos y mucho más con extraños.
10. Al momento de manejar información telefónica CERCIÓRESE de que no haya extraños a su alrededor escuchando la conversación y cuando sea imposible evite que éstos conozcan cuánto se demorará en el sitio y la ruta que posteriormente recorrerá.

11. Maneje bajo perfil del vehículo y evite usar accesorios llamativos cuando esté en los barrios
12. Transite por las carreteras preferiblemente durante el día y en lo posible viaje en caravana con otros vehículos.
13. Repase con frecuencia las recomendaciones suministradas por su jefe inmediato, incluyendo el protocolo de riesgo público.
14. Esté atento a los comentarios de la comunidad.
15. Reporte a sus superiores las señales anormales del entorno.
16. En caso de presentarse una eventualidad conserve la calma, evite gritar, caer en pánico o reaccionar de manera violenta, recuerde que "todo pasa" y que pronto todo retornará a la normalidad.
17. Evite llamar la atención con actitudes o argumentos durante el retén; pórtese natural, no se involucre con los agresores y recuerde que el líder es el que toma la vocería y la comunicación con los móviles del retén.
18. No hable más de lo necesario y procure que el ritmo de la respiración sea parecida a la normal espontánea. Esto le ayudará a tomar control de sus reacciones.
19. Hable poco y frente la preguntas que le hagan los agresores sea concreto en las respuestas buscando dar el mínimo de información posible.
20. En caso de que los móviles del retén los obliguen a caminar o desplazarse hacia otro sitio, acate las instrucciones de los agresores conservando su dignidad. Trate de dejar señales en el camino.
21. Acepte el suceso y busque adaptarse a las circunstancias, mantenga una posición serena, manténgase con el grupo y nunca se disperse por voluntad propia, actúe con discreción y haga uso del autocontrol para manejar emociones negativas. No actúe contestataria o agresivamente.
22. No muestre rechazo o aversión frente a las ideas planteadas por los agresores, evite actos heroicos. No arriesgue su vida por evitar robos o quema de vehículos
23. Acate las instrucciones de los agresores conservando su dignidad.
24. si el suceso ha terminado no persiga a los agresores y diríjase a un lugar seguro y avise a la empresa
25. Ayude a calmar a quienes estén alterados y saque provecho de la experiencia hablando sobre lo sucedido.
26. Evalúe la situación para detectar los puntos fuertes y corregir los débiles.
27. diríjase a la oficina de atención al colaborador, donde recibirá apoyo psicológico.

28. Refuerce las normas de seguridad y téngalas presentes para posteriores ocasiones.

Accidentes de Tránsito

1. Jamás obstaculizarás los pasos peatonales y no estacionarás en cebras ni andenes
2. Dar siempre la vía al peatón.
3. Respetar los semáforos peatonales y a los ciclistas en la vía.
4. Jamás conducir embriagado.
5. No caminar por las vías públicas bajo los efectos del alcohol.
6. Cruzarás siempre las calles por cebras, puentes peatonales o lugares demarcados.
7. Circular siempre por los andenes y no por la calzada vial.
8. No interrumpir las ciclorutas, debe circular por los andenes.

DOCUMENTOS RELACIONADOS Ver anexo: 16

PROGRAMA DE ORDEN Y ASEO

OBJETIVO

Establecer e implementar el Programa de Orden y Aseo en SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA para mejorar y mantener las condiciones de organización, orden y limpieza.

RESPONSABLES

Talento Humano.

ALCANCE

Aplica para todas las instalaciones y áreas.

DEFINICIONES

Aseo: Conjunto de actividades que permiten mantener las áreas de trabajo libres de residuos orgánicos e inorgánicos, los cuales pueden afectar la salud y el bienestar de los trabajadores

Clasificar: Dividir u ordenar por clases o categorías.

Inspección: Examen o reconocimiento realizados con atención.

Orden: Conjunto de actividades que permiten ubicar los elementos de un área o puesto de trabajo en el lugar que le corresponde o que fue diseñado para tal fin. Colocar con determinado criterio de organización en el lugar apropiado o en el que corresponde.

Residuo o desecho: Es cualquier objeto, material, sustancia, elemento o producto que se encuentra en estado sólido o semisólido, o es un líquido o gas contenido en recipientes o depósitos, cuyo generador descarta, rechaza o entrega porque sus propiedades no permiten usarlo nuevamente en la actividad que lo generó o porque la legislación o la normatividad vigente así lo estipula.

Reciclar: Sometimiento de desperdicios o de materiales usados a un proceso que los haga nuevamente utilizables

GENERALIDADES

Cuando hablamos de Orden y Aseo, hacemos referencia a las condiciones de organización y limpieza adecuada de un lugar ya sea en el hogar, sitio de trabajo o ambientes abiertos.

Generalmente en toda organización las actividades que tienen que ver con el orden y el aseo son delegadas exclusivamente al personal del área de aseo, descargando en ellos la responsabilidad de mantener las instalaciones en perfecto estado.

- ✓ Se dice que se manejan estándares adecuados de orden y limpieza cuando:
- ✓ Permanentemente elimina lo innecesario y se clasifica lo útil.
- ✓ Se adecuan espacios para almacenar materiales y poderlos localizar fácilmente.
- ✓ Se cuenta con sitios para hacer una correcta disposición de residuos.
- ✓ Se controla oportunamente escapes, derrames y goteras.
- ✓ Se hace seguimiento a las condiciones de Orden y Aseo a partir de una lista de chequeo.

Los beneficios que traen el orden y la limpieza son:

- ✓ Se disminuyen los riesgos de accidentalidad.
- ✓ Se logra el mayor provecho del espacio.
- ✓ Se hace buen uso de los recursos disponibles.
- ✓ Se genera confianza en los clientes, proveedores y visitantes.
- ✓ Se aumenta el rendimiento en el trabajo puesto que se reduce el tiempo invertido en la búsqueda de objetos.
- ✓ Se mantienen inventarios en el mínimo necesario.
- ✓ Se estimulan comportamientos seguros de trabajo.

- ✓ Se genera un ambiente de trabajo agradable.

ACTIVIDADES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA DE ORDEN Y ASEO

DESCARTAR "Lo que no sirve que no estorbe"

Busca identificar en cada sitio de trabajo y espacios comunes los elementos que son útiles, reciclables o reutilizables para el desempeño de las labores, eliminando lo inútil.

El almacenar materiales innecesarios quita espacio, estorban, impiden la circulación, da sensación de desorden, impide la visión completa del área de trabajo y pueden generar accidentes laborales.

Clasificar consiste en:

- ✓ Separar lo necesario de lo innecesario para el trabajo rutinario.
- ✓ Definir un lugar donde ubicar en forma definitiva lo que definió como necesario, y donde se ubica en forma provisional lo que no fue necesario, pero que puede servir a alguien más, de acuerdo a su naturaleza, uso, seguridad y frecuencia de utilización con el objeto de facilitar la agilidad en el trabajo.
- ✓ Organizar las herramientas en sitios donde los cambios se puedan realizar en el menor tiempo posible.
- ✓ Eliminar información innecesaria y que nos puede conducir a errores de interpretación o de actuación.
- ✓ Habilitar y definir la zona de almacenamiento de materiales necesarios (elementos de trabajo) e innecesarios (elementos de reciclaje temporal y reciclaje definitivo)
- ✓ Eliminar elementos que afectan el funcionamiento de los equipos y que pueden conducir a averías.
- ✓ Desechar directamente lo que no sirve.
- ✓ Determinar las causas de aparición de materiales innecesarios para evitar el retroceso de la mejora conseguida

IDENTIFICAR ELEMENTOS NECESARIOS E INNECESARIOS

En este paso se pueden emplear las siguientes ayudas:

- ✓ Elaborar una lista en donde se registren los elementos necesarios e innecesarios, su ubicación, frecuencia de uso y disposición final de elementos innecesarios.
- ✓ Las preguntas habituales que se deben hacer para identificar si un elemento es necesario o innecesario son las siguientes:

- ¿Es necesario este elemento?
- ¿Si es necesario, es necesario en esta cantidad?
- ¿Si es necesario, tiene que estar localizado aquí?

ORGANIZAR ¡Un lugar para cada cosa... y cada cosa en su lugar!

Esta actividad consiste en ordenar y organizar los elementos necesarios clasificados en el inventario que permitan su uso inmediato.

Una vez hemos eliminado los elementos innecesarios, se define el lugar donde se deben ubicar aquellos que necesitamos con frecuencia, tales como: herramientas, equipos móviles, partes y repuestos, implementos de aseo, entre otros, identificándolos con un rótulo y asignándoles un lugar de disposición demarcado y señalizado con lo que se consigue eliminar la pérdida de tiempo en su búsqueda y facilitar su retorno al sitio una vez utilizados.

CONTROLES VISUALES

- ✓ Un control visual se utiliza para informar de una manera fácil entre otros los siguientes temas:
- ✓ Sitio donde se encuentran los elementos
- ✓ Dónde ubicar repuestos y partes nuevas, usadas y defectuosas.
- ✓ Sitio donde deben ubicarse los elementos de aseo, limpieza y residuos clasificados.
- ✓ Dónde ubicar los artículos de oficina como cosedora, calculadora, carpetas, bolígrafos, etc.
- ✓ Hacer un paseo de orden y durante él observar cada puesto de trabajo, determinando cuales son los elementos que debe haber en cada uno y en qué lugares respectivamente, encima del escritorio solo deben estar los elementos estrictamente necesarios para el desempeño de la actividad laboral, del mismo modo en las zonas comunes, deben determinarse la manera en que los materiales necesarios deben ubicarse e identificarse.
- ✓ Analizar las necesidades de orden en función de las cantidades, la frecuencia de uso.

MARCACIÓN DE LA UBICACIÓN

Una vez se tengan identificados los sitios para la localización de los elementos se procede a realizar su demarcación y señalización.

LIMPIEZA "Todo impecable"

El concepto de limpieza no solo lleva a mantener impecable la parte estética, los equipos y los lugares de trabajo; va mucho más allá que esto, pues significa un compromiso de todo el personal donde se incluyen directivos, administrativos y funcionarios en general, para que coordinadamente se conforme un solo equipo que persiga siempre el mismo objetivo

Como implementar las rutinas de limpieza

Las rutinas deberán ser diseñadas y consignadas en un documento y socializadas a todo el personal de la Superintendencia.

Se debe considerar como estrategia que el tiempo dedicado a esta actividad este dentro de la jornada laboral, con el propósito de generalizar la cultura de la limpieza.

Otra estrategia consiste en delimitar las áreas que corresponden a cada funcionario para que este se haga único responsable de mantener limpio su entorno de trabajo y no delegar esta función exclusivamente al personal de servicios generales.

RETROALIMENTACIÓN "Me siento mejor con lo alcanzado y lo quiero mantener"

El objetivo de esta actividad es hacer que permanezca en el tiempo lo que hasta ahora se ha alcanzado en materia de orden y aseo y eso se logra con el respaldo y compromiso de la parte directiva.

Se pueden utilizar diferentes medios para dar a conocer y recordar las recomendaciones de mantener el orden y aseo en cada uno de los puestos de trabajo:

- ✓ **Campaña visual:** esta se pone en marcha por medio de las carteleras, también por medio de Internet. La campaña debe ejecutarse permanentemente y ser actualizada de acuerdo a las observaciones de la inspección y observaciones de los funcionarios.
- ✓ **Actividades de capacitación:** se hace necesario capacitar constantemente a todo el personal, para recordar cómo se debe implementar cada una de las actividades del programa.
- ✓ **Refuerzo Positivo:** es importante tener un espacio que permita destacar las áreas, los puestos de trabajo o personas que con sus acciones apoyan y enriquecen el programa con el fin de promover una cultura de orden y aseo.
- ✓ **Exposición de fotografías;** la idea es que se presente una serie de fotografías de todas las áreas en condiciones óptimas y sean los mismos funcionarios los que definan cual es el ganador.

- ✓ **Entrega de reconocimientos**: a las personas cuyas áreas muestren óptimas condiciones de orden y aseo.
- ✓ **Posibilidades de Mejora:** aquí se hace seguimiento de las observaciones realizadas en las inspecciones anteriores que no han sido corregidas y las causas que no han permitido cumplir con las expectativas del programa; es importante incluir las sugerencias que permitan avanzar en el cumplimiento de lo establecido, a través de nuevas alternativas.

AUTOCONTROL Y DISCIPLINA "Observo las reglas establecidas para tener y mantener el orden"

Es hacer que se convierta en un hábito, el cumplimiento de todas las recomendaciones implementadas en orden y aseo para el mantenimiento de las instalaciones de todas las áreas en óptimas condiciones de limpieza.

Aquí es indispensable la motivación, apoyo y liderazgo por parte de la dirección. Se requiere que el personal cuente con el tiempo, la capacitación y los elementos para llevar a cabo cada una de las actividades. El reconocimiento de los logros motiva al personal a seguir trabajando por mantener su puesto de trabajo en las mejores condiciones de organización, orden y limpieza.

- ✓ **PROGRAMA DE INVESTIGACIÓN DEL INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO (APLICA PARA CONDICIONES DE TRABAJO)**

PROCEDIMIENTO PARA INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO

OBJETIVO

Establecer la causa básica de los incidentes y accidentes de trabajo, para identificar las condiciones anormales, los factores de riesgo y las condiciones de peligrosidad que se presentan de manera repetitiva y así prevenirlos.

ALCANCE

Este procedimiento aplica a todos incidentes y accidentes reportados

DEFINICIONES

Investigación de incidente / accidente: Proceso sistemático de determinación y ordenación de causas, hechos o situaciones que generaron o favorecieron la ocurrencia del accidente o incidente, que se realiza con el objeto de prevenir su repetición, mediante el control de los riesgos que lo produjeron. Tiene como objetivo principal, prevenir la ocurrencia de nuevos eventos, lo cual conlleva a mejorar la

calidad de vida de los trabajadores y la productividad de SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA.

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, 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 trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador. (Decreto-ley 1295 de 1994).

Accidente grave: Aquel que trae como consecuencia amputación de cualquier segmento corporal; fractura de huesos largos (fémur, tibia, peroné, humero, radio y cúbito); trauma craneoencefálico; quemaduras de segundo y tercer grado; lesiones severas de mano, tales como, aplastamiento o quemaduras; lesiones severas de columna vertebral con compromiso de médula espinal; lesiones oculares que comprometan la agudeza o el campo visual o lesiones que comprometan la capacidad auditiva. (Resolución 1401 de 2007- Ministerio de la Protección Social).

Incidente: Suceso en el trabajo que tuvo el potencial de ser un accidente, en el que hubo personas involucradas sin que sufrieran lesiones o se presentaran daños a la propiedad y/o pérdida en los procesos.

Causas Directas de Investigación: son de dos tipos:

- Origen humano (acción insegura): definida como cualquier acción o falta de acción de la persona que trabaja, lo que puede llevar a la ocurrencia de un accidente.
- Origen ambiental (condición insegura): definida como cualquier condición del ambiente laboral que puede contribuir a la ocurrencia de un accidente.

Causas Básicas de Investigación: son de dos tipos:

- Origen humano: explica por qué la gente no actúa como debiera; "no saber": desconocimiento de la tarea, ya sea por imitación, por inexperiencia, por improvisación y/o falta de destreza; "no poder" por circunstancias permanentes como incapacidad física (incapacidad visual, incapacidad auditiva), incapacidad mental o reacciones sicomotoras inadecuadas; o por circunstancias temporales como la adicción al alcohol y fatiga física; "no querer": por motivación: apreciación errónea del riesgo, experiencias y hábitos anteriores; por frustración: estado de mayor tensión o mayor agresividad del

trabajador; regresión: irresponsabilidad y conducta infantil del trabajador; fijación: resistencia a cambios de hábitos laborales.

- Origen ambiental: explica por qué existen las condiciones inseguras: normas inexistentes, normas inadecuadas, desgaste normal de maquinarias e instalaciones causados por el uso, diseño, fabricación e instalación defectuosa de maquinaria, uso anormal de maquinarias e instalaciones, acción de terceros.

Investigación de incidente / accidente: Proceso sistemático de determinación y ordenación de causas, hechos o situaciones que generaron o favorecieron la ocurrencia del accidente o incidente, que se realiza con el objeto de prevenir su repetición, mediante el control de los riesgos que lo produjeron. Tiene como objetivo principal, prevenir la ocurrencia de nuevos eventos, lo cual conlleva a mejorar la calidad de vida de los trabajadores y la productividad de SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA; además de aplicar las medidas correctivas necesarias y de elaborar, analizar y mantener actualizadas las estadísticas (Resolución 1401 de 2007- Ministerio de la Protección Social).

Incapacidad permanente parcial: Se considera como incapacitado permanente parcial, al afiliado que, como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, presenta una disminución definitiva, igual o superior al cinco por ciento 5%, pero inferior al cincuenta por ciento 50% de su capacidad laboral, para lo cual ha sido contratado o capacitado. La incapacidad permanente parcial se presenta cuando el afiliado al Sistema General de Riesgos Profesionales, como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, sufre una disminución parcial, pero definitiva en alguna o algunas de sus facultades para realizar su trabajo habitual, en los porcentajes establecidos en el inciso anterior. (Ley 776 de 2002).

Incapacidad permanente parcial: Se considera como incapacitado permanente parcial, al afiliado que, como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, presenta una disminución definitiva, igual o superior al cinco por ciento 5%, pero inferior al cincuenta por ciento 50% de su capacidad laboral, para lo cual ha sido contratado o capacitado. La incapacidad permanente parcial se presenta cuando el afiliado al Sistema General de Riesgos Profesionales, como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, sufre una disminución parcial, pero definitiva en alguna o algunas de sus facultades para realizar su trabajo habitual, en los porcentajes establecidos en el inciso anterior. (Ley 776 de 2002).

Estado de invalidez: Para los efectos del Sistema General de Riesgos Profesionales, se considera inválida la persona que por causa de origen profesional, no provocada intencionalmente, hubiese perdido el cincuenta por ciento (50%) o más de su capacidad laboral. (Ley 776 de 2002).

Primeros auxilios: Los primeros auxilios son todas aquellas medidas o actuaciones que realiza el auxiliador, en el mismo lugar donde ha ocurrido el accidente y con material prácticamente improvisado, hasta la llegada de personal especializado. Los primeros auxilios no son tratamientos médicos. Son acciones de emergencia para reducir los efectos de las lesiones y estabilizar el estado del accidentado.

ACTIVIDADES

REPORTE DE INCIDENTES O SITUACIONES INSEGURAS

Cualquier trabajador, puede reportar un incidente y/o situaciones inseguras presentes en la Entidad para ello diligencian el formato de Investigación de Incidentes el cual deben entregarlo al responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo, para su revisión.

De estas situaciones se pueden generar solicitudes de acciones correctivas.

Reporte del accidente

Tan pronto ocurre el hecho, el funcionario y/o contratista implicado, está en la obligación de reportar lo ocurrido, por leve o grave que sea, a su jefe inmediato quien pondrá en conocimiento al área de Seguridad y Salud en el Trabajo, para que se proceda a tomar las acciones necesarias en beneficio del funcionario y/o contratista. En el caso de accidente se diligencia el formato único de reporte de accidente de trabajo, que deberá contener un relato completo y detallado de los hechos relacionados con el accidente o incidente, de acuerdo con la inspección realizada al sitio de trabajo y las versiones de los testigos, involucrando todo aquello que se considere importante o que aporte información para determinar las causas específicas del accidente o incidente, tales como cuándo ocurrió, dónde se encontraba el trabajador, qué actividad estaba realizando y qué pasó, por qué realizaba la actividad, para qué, con quién se encontraba, cómo sucedió.

Luego se reporta a la ARL en un lapso de no mayor de 2 días hábiles. Si el accidente requiera atención médica, acudir a la IPS adscrita a su EPS o al centro hospitalario más cercano, se presenta el carnet de afiliación de ARL, copia del formato único de reporte de accidente y cedula de ciudadanía si esta es solicitada.

Proceso de investigación

El Asesor Externo del Sistema de SST, se encarga de aislar el área y en compañía de un representante del Comité Paritario (en ausencia de alguno el otro se encargará de seguir la investigación inicialmente) y el Jefe inmediato del accidentado, en un tiempo no mayor a quince días calendarios, preceden investigar el hecho. A reunirse con el personal que se encontraba en el área para comenzar a realizar la investigación. Para lo cual se desarrollan las siguientes actividades.

- Se revisa detalladamente el área, equipos y / o elementos involucrados en el accidente.
- El grupo investigador de ser posible, proceden a entrevistar al accidentado y testigos oculares.
- El grupo investigador realiza revisión, de la documentación en la hoja de vida del funcionario (Inducciones, Capacitaciones, Entrega de EPP, Evidencias de competencias laborales, Investigaciones de accidentes anteriores).
- Se analiza la causalidad del hecho teniendo en cuanta los aspectos especificados en la norma técnica Colombiana NTC 3701.
- El resultado de la investigación se registra en el formato "Investigación de Incidentes y Accidentes de la ARL".

Para la investigación de los accidentes se analizan las siguientes causas:

Causas inmediatas:

- Condiciones ambientales subestandares: Defectos de los agentes, riesgo de la ropa o vestuario, riesgos ambientales no especificados en otra parte, métodos o procedimientos peligrosos, riesgos de colocación o emplazamiento, inadecuadamente protegidos, riesgos ambientales en trabajos exteriores distinto a otros riesgos públicos, riesgos públicos, condiciones peligrosas no especificadas en otra parte.
- Actos subestandares: Omitir el uso de equipos de protección personal disponible, Omitir el uso de atuendo personal seguro, No asegurar o advertir, Bromas o juegos pesados,
- Uso inadecuado del equipo, Uso inapropiado de las manos o partes del cuerpo, Falta de atención a las condiciones locativas, Operar o trabajar a velocidad insegura, Adoptar una posición insegura, Errores de conducción, Usar equipo inseguro

Causas básicas:

- Factor personal: Capacidad física / fisiológica inadecuada, Capacidad mental / psicológica inadecuada, Tensión física o fisiológica, Tensión mental o psicológica, Falta de conocimiento, Falta de habilidad, Motivación deficiente
- Factor de trabajo: Supervisión y liderazgo deficiente, Ingeniería inadecuada, Deficiencias en las adquisiciones, Manutención deficiente, Herramientas y equipos inadecuados, Estándares deficientes de trabajo, Uso y desgaste.

DOCUMENTOS RELACIONADOS Ver anexo: 17

23 PROCEDIMIENTO ACOSO LABORAL "COCOLAB"

OBJETIVO

Prevención y superación de aquellas conductas que, de conformidad con la Ley 1010 de 2006, pueden llegar a configurar actos de acoso laboral.

ALCANCE

Desde la radicación de la queja por parte del quejoso hasta proceso de conciliación o envío queja a la oficina de Control Disciplinario.

REFERENCIAS NORMATIVAS:

NORMATIVIDAD EXTERNA

- Ley 1010 de enero 23 de 2006 "Por medio del cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo"
- Decreto 515 de diciembre 20 de 2006 "Por medio del cual se da cumplimiento a las disposiciones contenidas en la Ley 1010 de 2006, a través de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo"
- Resolución 0743 de marzo 15 de 2006 "Por la cual se establece el procedimiento para adoptar los reglamentos de trabajo a las disposiciones de la Ley 1010 de 2006"
- Resolución 0652 de 2012 "Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y privadas"
- Resolución 1356 del 18 de julio de 2012 "Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012."

DEFINICIONES:

Acoso Laboral: toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

Persecución laboral: toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral

Discriminación laboral: todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

Entorpecimiento laboral: toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

Comité de Convivencia Laboral: "Tiene como función conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral y que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo".

CONDICIONES GENERALES:

- El proceso de manejo de quejas de Acoso Laboral, se realizará siguiendo de manera estricta las actividades contempladas en este procedimiento y con las condiciones adecuadas para el desarrollo de la misma, respetando los principios de transparencia, eficacia y celeridad contemplados en la constitución y las leyes.
- El Comité de Convivencia Laboral es el encargado de examinar de manera confidencial los casos y seleccionar aquellos que se pueden tipificar como acoso laboral.
- En caso de no llegar a un acuerdo entre las partes ante el Comité de Convivencia Laboral, éste debe remitir el caso a la oficina de Control Disciplinario, para que se le dé el trámite pertinente.

CONTENIDO:

1. Realizar la sensibilización al personal sobre la importancia de presentar las quejas de acoso laboral ante el Comité de Convivencia.
2. Presentación de la queja de acoso laboral ante el PGI de Gestión de Talento Humano por parte del quejoso. Funcionario Formato para presentar quejas de acoso laboral
3. Recibimiento y radicación de la queja
4. Examinar los casos específicos para tipificar acoso laboral y responder en caso de que no sea.
5. Enviar quejas a miembros Comité de Convivencia Laboral para su conocimiento.
6. Invitar a miembros de comité a sesión
7. Citar al quejoso para indagatoria
8. Presentación y descargue del quejoso ante el Comité
9. Citación del presunto acosador
10. Presentación y descargue del presunto acosador ante el Comité de Convivencia Laboral
11. Escuchar a las partes involucradas promoviendo compromiso mutuos
12. Formular un plan de mejora concertado entre las partes
13. Realizar seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado
14. En caso de acuerdo se archivara el proceso, en caso contrario será remitido a la oficina de Control Interno Disciplinario
15. Presentar informe a Rectoría y a los órganos de control

FLUJOGRAMA Y DOCUMENTOS RELACIONADOS

24 PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA

OBJETIVO GENERAL

Documentar un programa de riesgo ergonómico que permita Minimizar las cargas negativas de esta enfermedad ocupacional en las esferas individual, social, y económica de SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA y sus trabajadores disminuyendo el impacto negativo de la exposición a los factores generadores de desórdenes osteomusculares de origen ocupacional en los mismos.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ✓ Implantar un sistema de información que permita la recolección, procesamiento y análisis de datos sobre los agentes de riesgo y del daño, que además sirva como fuente para la toma de decisiones y la evaluación del impacto del sistema de vigilancia epidemiológica.
- ✓ Servir de herramienta a SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA, en la identificación, evaluación, prevención, y control de los factores de riesgo asociados al desarrollo de desórdenes osteomusculares inducidos por el trabajo.
- ✓ Permitir la identificación, evaluación y control de los efectos negativos sobre la salud de los trabajadores y sobre la estrategia de negocio de SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA.
- ✓ Fomentar el auto cuidado y la prevención de lesiones osteomusculares en los trabajadores expuestos.
- ✓ Evaluar el impacto de las acciones desarrolladas y proponer los correctivos que sean necesarios.
- ✓ Promoción, prevención, detección precoz, tratamiento y rehabilitación del síndrome del túnel carpiano (STC), la enfermedad de De Quervain y las epicondilitis lateral y medial relacionados con movimientos repetitivos y otros factores de riesgo en el lugar de trabajo.
- ✓ Emitir recomendaciones basadas en la evidencia para el manejo integral (promoción, prevención, detección precoz, tratamiento y rehabilitación) del dolor lumbar inespecífico (DLI) y la enfermedad del disco intervertebral (ED) relacionados con factores de riesgo en el lugar de trabajo.
- ✓ Promoción, prevención, detección precoz, tratamiento y rehabilitación) del síndrome de hombro doloroso relacionado con factores de riesgo derivados de posturas forzadas y otros factores de riesgo en el trabajo

ALCANCE

Este procedimiento aplica a todos los empleados directos de SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA expuestos a factores de riesgo asociados al desarrollo de desórdenes osteo musculares inducidos por el trabajo.

RESPONSABILIDAD Y NIVEL DE AUTORIDAD

- ✓ Es responsabilidad de cada uno de los trabajadores de SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA, el estar atento a la iniciación de los programas de exámenes médicos periódicos o de control anual, pilar para los programas de vigilancia epidemiológica en SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA.
- ✓ Es responsabilidad del área de Seguridad y Salud en el Trabajo disponer de un listado actualizado del personal con su ubicación respectiva dentro de las diferentes bases de operaciones y estar pendientes de informar a todos los empleados acerca de las fechas y de la ejecución de dichos exámenes médicos en cada una de las bases y/o sedes de SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA.
- ✓ SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA, dispondrá de los recursos necesarios y motivara en la realización de los programas de vigilancia epidemiológica requeridos para cumplir con las políticas propias del SIG, así como con requisitos de la legislación Colombiana y del cliente. Cada 15 meses se debe hacer evaluación del sistema de vigilancia epidemiológica de Desordenes Osteomusculares (DESÓRDENES OSTEOMUSCULARES).

DEFINICIONES

Proceso rojo o de alto riesgo: Es aquel puesto de trabajo que una vez evaluado ergonómicamente con el formato indicado, obtenga como calificación de riesgo ALTO.

Proceso de trabajo naranja o de riesgo moderado: Es aquel puesto de trabajo que una vez evaluado ergonómicamente con el formato indicado, obtenga una calificación de MEDIO.

Proceso de trabajo amarillo o de riesgo bajo: Es aquel puesto de trabajo que una vez evaluado ergonómicamente con el formato indicado, obtenga una calificación de BAJO.

Trabajador a riesgo alto: Aquel trabajador que se encuentra realizando su actividad laboral en el puesto de trabajo identificado como rojo o de riesgo alto y/o presenta factores de riesgo asociados a DESÓRDENES OSTEOMUSCULARES.

Trabajador a riesgo moderado: es aquel trabajador que se encuentra realizando su actividad en el puesto de trabajo identificado como naranja o de riesgo moderado y/o presenta factores de riesgo asociados a DESÓRDENES OSTEOMUSCULARES.

Trabajador a riesgo bajo: Es aquel trabajador que se encuentra realizando su actividad laboral en el puesto identificado como amarillo o de riesgo bajo y/o presenta factores de riesgo asociados a DESÓRDENES OSTEOMUSCULARES.

Trabajador sin DESÓRDENES OSTEOMUSCULARES: Es todo trabajador objeto del Sistema De Vigilancia Epidemiológica De Desordenes Osteomusculares que no presenta síntomas o signos de patología lumbar.

Sospechoso de DESÓRDENES OSTEOMUSCULARES: Es todo trabajador objeto del Sistema De Vigilancia Epidemiológica De Desordenes Osteomusculares, quien presente alteración orgánica o funcional, de forma aguda, no calificable de origen traumático.

Caso de DESÓRDENES OSTEOMUSCULARES: Es todo trabajador objeto del Sistema De Vigilancia Epidemiológica De Desordenes Osteomusculares quien presente alteración orgánica o funcional, de forma recurrente o crónica, o el trabajador objeto del Sistema De Vigilancia Epidemiológica de Desordenes Osteomusculares, con dolor lumbar agudo catalogado como accidente de trabajo.

El STC es la neuropatía por compresión del nervio mediano a través del Túnel Carpiano.

La enfermedad de De Quervain es la tenosinovitis estenosante del primer compartimiento dorsal de la muñeca. El primer compartimiento dorsal incluye los tendones del Abductor Pollicis Longus (APL) y el Extensor Pollicis Brevis (EPB)

La Epicondilitis Lateral corresponde a una lesión tendino perióstica de la inserción del tendón común de los músculos extensor radial corto del carpo (ERCC) y del extensor común de los dedos (ECD).

La Epicondilitis Medial se ubica en el epicóndilo medio de los tendones correspondiente a los músculos flexores del puño, de los dedos y pronadores en su sitio de inserción en la cara interna distal del húmero.

El DLI se define como la sensación de dolor o molestia localizada entre el límite inferior de las costillas y el límite inferior de los glúteos, cuya intensidad varía en función de las posturas y la actividad física. Suele acompañarse de limitación dolorosa del movimiento y puede asociarse o no a dolor referido o irradiado. El diagnóstico de lumbalgia inespecífica implica que el dolor no se debe a fracturas, traumatismos o enfermedades sistémicas (como espondilitis o afecciones infecciosas o vasculares, neurológicas, metabólicas, endocrinas o neoplásicas) y que no existe compresión radicular demostrada ni indicación de tratamiento quirúrgico.

La ED puede corresponder a: a) la protrusión discal, cuando el anillo está intacto, pero se encuentra engrosado o abultado; b) la extrusión discal, cuando el núcleo pulposo ha penetrado el anillo fibroso y puede alojarse debajo del ligamento longitudinal posterior

o aun romperlo; c) disco secuestrado, cuando el material nuclear ha roto su contención en el anillo y el ligamento y los fragmentos libres entran en contacto con la raíz nerviosa.

Las Tendinitis del manguito rotador representan un espectro de patologías agudas y crónicas que afectan el tendón en sus cuatro componentes o a cada uno de ellos en forma aislada. Las manifestaciones agudas (a cualquier edad), pueden ser representadas por una condición dolorosa u ocasionalmente por un deterioro funcional o ambos, representando las variaciones entre inflamación de tejidos blandos (mínimo compromiso estructural) y la irritación extrema por avulsión completa (marcado compromiso estructural). La manifestación crónica (se presenta con mayor frecuencia en la década de los cuarenta), es siempre asociada con un incremento gradual de síntomas, especialmente durante las actividades repetitivas o por encima del nivel del hombro.

La Tendinitis Bicipital se presenta como dolor localizado en la parte anterior del hombro y puede irradiarse a lo largo del tendón bicipital dentro del antebrazo, con frecuencia ocurre concomitantemente con síndrome de pinzamiento o ruptura del manguito rotador.

La bursitis. El dolor asociado con la inflamación de la bursa subacromial, a pesar de que las bursas subdeltoidea, subescapular y subcoracoidea pueden también inflamarse.

Los desórdenes musculoesqueléticos (DME), hacen parte de un grupo de condiciones que la Organización Mundial de la Salud (OMS) define como "Desórdenes relacionados con el trabajo", porque ellos pueden ser causados tanto por exposiciones ocupacionales como por exposiciones no ocupacionales. Comprenden un grupo heterogéneo de diagnósticos que incluyen alteraciones de músculos, tendones, vainas tendinosas, síndromes de atrapamientos nerviosos, alteraciones articulares y neurovasculares. Dentro de este grupo de transtornos se encuentran las condiciones que originan Hombro doloroso (HD)

Lesiones por Trauma Acumulativo o LTA, definidas por Vern Putz – Anderson (1994) como trauma acumulado. Esta nominación combina el concepto de "acumulación" que indica que la lesión se ha desarrollado gradualmente a través de un período de tiempo, como resultado de un esfuerzo repetido en alguna parte del cuerpo.

PROCEDIMIENTO

- ✓ Identificar los puestos de trabajo y los trabajadores donde se pueda encontrar agentes de riesgo asociados al desarrollo de DESÓRDENES OSTEOMUSCULARES.

- ✓ Los sitios y la forma como se realiza el trabajo y como se origina el riesgo (riesgos relacionados con la carga física). Para esto se aplica en el personal de campo, el instrumento "Vigía ergonómico" y para el personal de oficinas, el instrumento "Análisis Ergonómico En Vídeo Terminales" diseñado por Colmena Riesgos profesionales que de acuerdo con los resultados clasifica los puestos de trabajo según nivel de riesgo en rojo, naranja o amarillo.
- ✓ Otros tipos de riesgos asociados al desarrollo de DESÓRDENES OSTEOMUSCULARES propios del individuo y el ambiente.
- ✓ Los métodos de control existentes

- ✓ Evaluación ergonómica de los puestos de trabajo y actualización anual (inclusión de la evaluación de larga estática y dinámica según la metodología MAPFRE).
- ✓ Revisión de la Historia
- ✓ Clínica de ingreso al puesto de trabajo del trabajador quien inicie sus labores de trabajo u oficio que tenga presente algunos de los factores de riesgo determinados en este documento y/o se encuentre laborando en un puesto de trabajo u oficio cuyas características apunten a generar DESÓRDENES OSTEOMUSCULARES
- ✓ Se establecerá un cronograma de seguimiento de exámenes médicos y de casos críticos puntuales a los que haya lugar.
- ✓ Elaboración de un informe con los resultados de las evaluaciones de los puestos de trabajo y las evaluaciones iniciales de los trabajadores y que además contenga una:
  - ✓ Jerarquización de los puestos de trabajo según repercusión en la estrategia de negocio de SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA.
  - ✓ Elaboración conjunta de las propuestas de medidas de intervención: administrativas, y de control en la fuente, en el medio y en el individuo.
  - ✓ Implantación de las intervenciones definidas por la gerencia de SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA.
  - ✓ Evaluación de la efectividad de las medidas de intervención implantadas.
  - ✓ Ajuste de las medidas de intervención
  - ✓ Realizar revisión de la toma de acciones – actualización de la información sobre las estrategias de seguimiento a la implementación de las medidas para disminuir y controlar el riesgo.
- ✓ Evaluación de seguimiento de los trabajadores y puestos de trabajo:
  - Se realiza la evaluación médica anual aplicando el formato de valoración física para espalda, miembros superiores y miembros inferiores según sea el caso y se compara con los datos iniciales.

- Además se realiza evaluación médica de seguimiento:
- A todo trabajador que entre a trabajar o que pase a un área de riesgo amarilla o de riesgo bajo, en el lapso entre los 30 y 60 días de su entrada, para hacer detección precoz de las personas susceptibles a los factores de riesgo asociados al desarrollo de DESÓRDENES OSTEOMUSCULARES.
- A todo trabajador que pase a trabajar a un área de riego superior a la del área en que estaba, después de haber transcurrido 30 días y antes de que transcurran 60 días de su traslado.
- Realizar la identificación y restricciones laborales a las que haya lugar.
- Se debe hacer evaluación ergonómica, teniendo en cuenta que si las condiciones de trabajo no han cambiado, cada 15 meses en las áreas rojas o de alto riesgo, cada 25 meses en las áreas naranja o de riesgo moderado y cada 40 meses en las áreas amarillas o de riesgo bajo. También se debe hacer evaluación ergonómica cuando:
- Se hayan implantado medidas de intervención orientadas a la reducción del riego en la fuente o en el medio.
- Se presenten cambios en los equipos, en los procesos, niveles de producción sostenidos, rutinas de mantenimiento, prácticas de trabajo o en la planta física.
- Se detecte que la salud de los trabajadores a nivel osteomuscular está empeorando.
- En los dos primeros casos se recomienda hacer una evaluación dentro de los tres primeros meses siguientes a la ocurrencia del cambio y lo más rápidamente posible en el último caso.

✓ Actualización del diagnóstico y continuación del proceso
✓ Valoración física de salida del programa de vigilancia epidemiológica de DESÓRDENES OSTEOMUSCULARES: Siempre que el trabajador se traslade, reubique, jubile, despida o tenga otras enfermedades.
✓ Reevaluación de la carga física

MEDIDAS PARA LA INTERVENCION DEL TRABAJADOR SEGÚN EL GRADO DE DAÑO

✓ El trabajador sin DESÓRDENES OSTEOMUSCULARES, se actualiza la capacitación recibida dentro del programa en prevención y auto cuidado.
✓ El trabajador sospechoso de DESÓRDENES OSTEOMUSCULARES:
- Valoración física
- Medidas de control en la fuente, medio y trabajador, higiene postural.
- Revisar acciones para minimizar el riesgo, y si son suficientes se programa para evaluación física en tres meses, si vuelve a mostrar un deterioro igual

o mayor se debe recomendar la reubicación a un área amarilla o sin riesgo y se debe seguir haciendo valoración física de control anual hasta que salga del PVE.

- ✓ El trabajador con DESÓRDENES OSTEOMUSCULARES:
  - Se hace nueva valoración física por médico especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo, se revisan las historias clínicas y la evaluación del puesto de trabajo.
  - Si la valoración y los Paraclínicos apoyan el diagnostico, se solicita la reubicación del trabajador siguiendo lo establecido por la Administradora de Riesgos Profesionales. El puesto debe ser rediseñado de acuerdo a las necesidades del trabajador mientras es rehabilitado o reubicado.
  - Si el resultado es contradictorio se repite la valoración por especialista y se toman las decisiones de acuerdo con el resultado de esta última. Si se sospecha simulación u otro artefacto se hacen las pruebas que recomiende el especialista y se toman las medidas de acuerdo con los resultados de las últimas.

DOLOR LUMBAR INESPECÍFICO Y ENFERMEDAD DISCAL RELACIONADOS CON LA MANIPULACIÓN MANUAL DE CARGAS Y OTROS FACTORES DE RIESGO EN EL LUGAR DE TRABAJO

Los programas de prevención se fundamentan en el control de riesgos específicos e incluirán los siguientes aspectos:

- ✓ Identificación, evaluación y control de los riesgos presentes en el puesto de trabajo (incluido el entorno), mediante la intervención ergonómica, incluyendo aspectos de diseño del puesto de trabajo, manejo de cargas, superficies de trabajo, dimensiones de los objetos manipulados, ayudas mecánicas, herramientas, materiales y equipos, organización del trabajo, aspectos psicolaborales
- ✓ Promoción de estilos de vida y trabajo saludables, enfatizando en corrección de factores de riesgo individuales modificables a través de estrategias variadas de educación, capacitación, inducción específica al puesto de trabajo, desarrollo de condiciones físicas entre otras.
- ✓ Correcta vigilancia médica para la detección y manejo tempranos de susceptibles y casos
- ✓ Los programas de prevención deben contemplar varias fases:
- ✓ Identificación de los posibles riesgos causantes de la lesión: Esta fase contempla la utilización de herramientas que busquen la identificación de los posibles riesgos asociados al manejo de cargas causantes de la patología.

- ✓ Identificación de las áreas de mayor riesgo, teniendo en cuenta como prioritarias aquellas donde se presenta la mayor frecuencia de riesgo por manipulación de cargas, asociados con movimiento repetitivo, fuerza, postura y vibración.
- ✓ Cuando se definen las áreas de estudio es imprescindible adquirir los conocimientos necesarios sobre el sistema de trabajo a estudiar.
- ✓ Con los riesgos ya identificados se deben escoger los métodos a utilizar para la medición y cuantificación del riesgo, conjuntamente con la conformación de grupos de trabajo de SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA (ergonomía participativa).
- ✓ Se debe procesar la información obtenida y los mecanismos de acción para prevenir y controlar el riesgo.
- ✓ Los resultados obtenidos se presentan a los actores del sistema de trabajo estudiado, con el objetivo de adquirir el conocimiento sobre la magnitud del mismo y obtener la participación en la intervención de control.
- ✓ Se plantea la estrategia de intervención a nivel organizacional o de ingeniería que permita el control efectivo del factor de riesgo.
- ✓ La implementación del programa de intervención contará con la participación de todos los actores del sistema.
- ✓ El control del programa de intervención se realizará a través de indicadores de gestión que midan la efectividad y la calidad del programa establecido para las patologías desencadenadas por la manipulación de cargas.
- ✓ Finalmente, se realiza seguimiento y se establece los controles periódicos midiendo los resultados del programa.
- ✓ En el diseño de puestos de trabajo:
- ✓ Espacios suficientes de accesibilidad y ejecución del esfuerzo.
- ✓ Altura de planos de trabajo según el tipo de esfuerzo.
- ✓ Zonas de alcance
- ✓ Mobiliario
- ✓ Diseño de herramientas, equipos, máquinas. Incluir ayudas mecánicas, sistemas de control de la vibración.

Se recomienda la implementación permanente de programas orientados a la prevención primaria, secundaria y terciaria para el dolor lumbar, como estrategia efectiva para reducir la prevalencia de éste en los lugares de trabajo

NIOSH, afirma que el desarrollo e implementación de programas ergonómicos permanentes en el trabajo orientados a la intervención primaria, secundaria y terciaria una estrategia efectiva para mantener controlados los factores de riesgo causantes de dolor lumbar y reducir la prevalencia de dolor lumbar en los lugares de trabajo.

Establece que existen ciertos elementos que necesariamente deben ser considerados en los programas ergonómicos enfocados a la prevención de las lesiones músculo esqueléticas, así:

- ✓ Observación de los signos de posibles alteraciones músculos esqueléticas en el puesto de trabajo, así como reportes frecuentes del trabajador de dolores y molestias.
- ✓ Compromiso en el manejo dirigido a los posibles problemas y participación del trabajador involucrado, en las actividades de problema – solución.
- ✓ Oferta de entrenamiento para expandir el manejo y la habilidad del trabajador para evaluar los problemas músculo esqueléticos potenciales.
- ✓ Recolección de información para identificar las tareas o condiciones de trabajo que son más problemáticas, usando fuentes como: molestias, registros médicos y análisis de trabajo.
- ✓ Identificación de los controles efectivos su evaluación una vez hayan sido instituidas para ver si se ha reducido o eliminado el problema.
- ✓ Establecimiento de las intervenciones de salud para enfatizar la importancia de la detección temprana y el tratamiento de los desórdenes músculo esqueléticos para prevenir incapacidades.
- ✓ Minimización de los factores de riesgo que causan desórdenes de trauma acumulativo cuando se planeen nuevos procesos de trabajo y operaciones, teniendo en cuenta que es menos costoso desarrollar un buen diseño dentro del puesto de trabajo que rediseñar o retroalimentar después.

Las alternativas de prevención en forma combinada para controlar los riesgos causantes de DLI pueden ser efectivas, en la siguiente forma:

- ✓ Eliminación de los factores de riesgo al colocar dispositivos mecánicos resuelve buena parte de los problemas de manipulación de cargas, pero hay que tener cuidado de no introducir otros riesgos al hacer la selección.
- ✓ Modificación de los factores de riesgo a través de la organización del trabajo, buscando disminuir el peso de la carga o la frecuencia de la manipulación, mejorando la disposición de los elementos o el diseño de los puntos de agarre, acondicionando el suelo para los desplazamientos, evitando escaleras para la manipulación de la carga, realizando programas de señalización y almacenamiento correcto, así como, distribuyendo áreas de trabajo y modificando condiciones ambientales como los factores de vibración e iluminación.

- ✓ Verificación de aptitudes del trabajador para el esfuerzo físico requerido en la ejecución de la labor. Desarrollo de habilidades técnicas y físicas del trabajador acorde con las exigencias.
- ✓ Desarrollo de conductas protectivas mediante programas de instrucción y supervisión de conductas seguras. Adaptación en la selección de cargas en función de la capacidad del trabajador, realizando programas de instrucción en técnicas de manejo de cargas y supervisando los métodos de manipulación.

Los trabajadores que deben ingresar a la vigilancia médica para DLI-ED, son los que se encuentren expuestos en su actividad laboral a manipulación manual de cargas, movimientos repetidos en flexión de tronco y vibración de cuerpo entero, pues éstos son los factores más frecuentemente relacionados desde el punto de vista ocupacional con el cuadro de DLI-ED.

Se considerarán como factores potenciadores o coadyuvantes a los aspectos psicosociales y organizacionales tales como trabajo monótono, falta de apoyo social en el trabajo, inconformidad con el trabajo, bajo nivel en la escala laboral, factores que deben tenerse en cuenta en la vigilancia.

Las Pruebas de tamizaje para detección de susceptibles o sintomáticos serán implementadas por los profesionales relacionados con la salud de los trabajadores pueden aplicar encuestas de morbilidad sentida para columna vertebral a trabajadores que estén expuestos a los factores de riesgo para DLI, se incluirán preguntas sobre características físicas y psicosociales en el trabajo y condiciones individuales de riesgo, para detectar tempranamente personas susceptibles y trabajadores sintomáticos.

Los trabajadores que sean definidos como susceptibles por presencia de condiciones individuales de riesgo, requieren valoración individual por profesional de la salud. Los trabajadores definidos como sintomáticos serán considerados casos probables y requieren valoración médica específica Vigilancia médica de la salud de los trabajadores expuestos a factores de riesgo por carga física para DLI y ED La vigilancia médica de la salud de los trabajadores expuestos a factores de riesgo por carga física para DLI y ED se realiza a través de las evaluaciones médicas pre-ocupacionales, ocupacionales periódicos anuales y pos-ocupacionales, para trabajadores expuestos al riesgo y los exámenes de reintegro o reubicación.

Estos se orientarán a la detección de condiciones individuales de riesgo, presencia de morbilidad asociada y capacidad funcional.

En estas evaluaciones médicas, se registran y analizan condiciones individuales (edad, género e IMC), se interrogan síntomas osteomusculares y neurológicos, antecedentes médicos, enfermedades coexistentes (dolor lumbar previo, diagnóstico de ED obesidad, enfermedades sistémicas, etc.) antecedentes familiares, hábitos (actividades extralaborales y deportivas, consumo de licor, tabaco, otros) y antecedentes ocupacionales, enfatizando en condiciones de riesgo individual. En el examen físico se incluye la inspección de la postura, marcha, evaluación osteomuscular y neurológica con énfasis en la alineación de toda la columna vertebral, la fuerza muscular de los paraespinales y de los músculos de las extremidades inferiores. Se recomiendan pruebas específicas cuando se sospecha irritación radicular (Signo de Lasègue). El trabajador definido como "Caso" será aquel que presente sintomatología dolorosa específica o el que presente un diagnóstico definido. Estos continuarán el manejo médico de acuerdo con las recomendaciones de diagnóstico y tratamiento. Los trabajadores clasificados como "No Caso" continuarán los programas preventivos y la vigilancia a través de herramientas de tamizaje y examen médico periódico.

El diagnóstico de DLI y ED se realiza mediante una completa historia clínica y evaluación médica sistemática. Al elaborar la historia clínica se requiere la recolección de toda la información pertinente, así:

- ✓ Inicio del dolor (Evento precipitante, hora del día, otros)
- ✓ Localización del dolor (ubicación, irradiación)
- ✓ Tipo y características del dolor (por ejemplo sordo, quemante, tipo punzada, tiempo de duración, evolución, etc)
- ✓ Factores que alivian o agravan el dolor (reposo, sedestación, marcha,bipedestación, tos, etc)
- ✓ Signos de alarma (síntomas asociados que indiquen compromiso general, patología sistémica, síntomas neurológicos.
- ✓ Antecedentes médicos incluyendo antecedentes de dolor lumbar.
- ✓ Actividades ocupacionales y extraocupacionales
- ✓ Estresores psicosociales en el trabajo o el hogar

El manejo clínico de los pacientes con dolor lumbar agudo y simple deben seguir las guías generales de tratamiento médico, que incluye la combinación de variadas modalidades dependiendo de la historia del paciente, hallazgos clínicos y entrenamiento y experiencia del médico tratante. Las metas del tratamiento se dividen en tres aspectos principales:

- ✓ Reducción del dolor y limitación funcional.
- ✓ Rápida recuperación funcional y reintegro laboral.

- ✓ Evitar recidivas o síntomas persistentes que lleven a la cronificación del dolor.

La educación en salud incluye la instrucción en síntomas, hallazgos, pronóstico y entrenamiento conductual específico tales como higiene de columna, mecánica corporal correcta, estilos de vida saludables, ejercicios preventivos, manejo del estrés, entre otros. Los programas de educación al parecer no reducen la frecuencia de recidivas. Su impacto se observa en la reducción de la intensidad de los episodios, la percepción de fatiga y la duración de la incapacidad de nuevos episodios.

La fisioterapia para el tratamiento de DLI y ED puede brindar alivio y reducir los tiempos de limitación funcional por dolor. El tratamiento puede ser realizado inicialmente por un fisioterapeuta y continuado mediante planes caseros con control por fisioterapeuta o médico.El programa terapéutico debe insistir en la responsabilidad del paciente en el cuidado de su espalda y prevención de lesiones.

Se recomienda actividad física y ejercicio aeróbico en pacientes con DLI y ED relacionados con el trabajo

Los profesionales de la salud, como parte del tratamiento deben recomendar el mantenimiento de máxima actividad física diaria posible, incluyendo el trabajo, acorde con la capacidad funcional, puesto que se reduce la intensidad del dolor y se disminuyen los tiempos de limitación funcional.

Una vez controlados los síntomas agudos, está indicada la realización frecuente de ejercicios aeróbicos de bajo impacto con el fin de mantener una buena condición física y prevenir residivas.

Se recomienda realizar la evaluación integral del puesto de trabajo del paciente con DLI orientada a la descripción y valoración de las demandas física con el fin de detectar y corregir los aspectos generadores del riesgo (de la actividad, diseño, organización), para limitar las recidivas de DLI.

Para reducir la prevalencia y severidad de los cuadros de DLI y ED en el trabajo, se requiere la implementación de programas de ergonomía que incluyan la intervención sistémica e integral del trabajo, con la participación de los trabajadores y de SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA.

El Manual de Guía de Rehabilitación Colombiano, plantea el programa de rehabilitación en etapas o pasos los cuales consisten en:

1. IDENTIFICACIÓN DE CASOS PARA INGRESAR EN EL PROGRAMA DE REHABILITACIÓN DE PATOLOGÍAS OCUPACIONALES

Al programa de rehabilitación se debe incluir a todos los trabajadores que presenten una alteración en su sistema músculo – esquelético temporal o permanente que altere su capacidad en la ejecución de su actividad laboral

2. EVALUACIÓN DE CASO

- Para la evaluación de los casos, se parte de las actividades diagnósticas:
- Diagnóstico clínico
- Diagnóstico del requerimiento del puesto de trabajo, el cual se realiza por medio del análisis integral de las tareas a través de la descripción del de las condiciones de trabajo en requerimientos de manejo de carga, postura, fuerza y repetición, así como, todos los aspectos organizacionales de la tarea y aspectos ambientales.
- Con base, en los dos diagnósticos anteriores, construir el perfil del cargo vs.el perfil del trabajador, buscando modificar el trabajo de acuerdo con las características clínicas de trabajador.
- Realizar el pronóstico funcional de la columna del trabajador con base en la información recolectada durante los procesos de evaluación
- Diseñar el plan de rehabilitación especifico a nivel de rehabilitación funcional, profesional y social del trabajador, definiendo las actividades necesarias, ya se a de readaptación o reinserción laboral.
- Para aquellos casos que no pueden cumplir con la reinserción laboral, debido a que la capacidad funcional no cumple con las exigencias del puesto de trabajo, se debe plantear alternativa ocupacional que incluya las capacidades residuales de la incapacidad e intereses del trabajador para seguir con el desarrollo personal, laboral y social del trabajador afectado.

3. MANEJO DE REHABILITACIÓN INTEGRAL

Plantear las medidas de la rehabilitación funcional y profesional del trabajador, que incluya las siguientes actividades:

- Plantear el programa terapéutico dirigido a obtener la máxima funcionalidad del segmento comprometido incluyendo el manejo médico y la formulación de prótesis necesarias para facilitar el desempaño funcional, ocupacional y social del trabajador (rehabilitación Funcional)
- Realizar desde Seguridad y Salud en el Trabajo los ajustes necesarios para el reintegro del trabajador, a través del desarrollo y la recuperación de

habilidades, actitudes, hábitos seguros y destrezas para desempeñar la actividad laboral. Así mismo, se realizarán las adaptaciones físicas necesarias para el desempeño normal y adecuado de la actividad laboral.

4. RETROALIMENTACIÓN DEL SISTEMA

La retroalimentación del proceso se debe hacer a través:

- Procesos de verificación del desempeño del trabajador en su actividad desde términos de seguridad y confort
- Verificar procesos de productividad del trabajador
- Verificar el programa de rehabilitación, con base en instrumentos de evaluación y seguimiento del mismo, para realizar ajustes necesarios, encaminados al puesto de trabajo o al desempeño del trabajador.

HOMBRO DOLOROSO RELACIONADO CON FACTORES DE RIESGO EN EL TRABAJO

Para el control de los factores de riesgo para los DME, se recomienda diseñar y/o rediseñar los sistemas de trabajo, buscando la óptima adaptación entre las capacidades humanas y las exigencias del puesto de trabajo.

Los principales aspectos a tener en cuenta en el diseño de los sistemas de trabajo son:

- ✓ organización del trabajo (sistemas de producción, métodos operativos, tiempos establecidos entre otros)
- ✓ Interacción con herramientas, máquinas y tecnología
- ✓ Requerimientos físicos de la actividad de trabajo (postura, movimiento, fuerza, repetitividad, tipo de trabajo estático y/o dinámico)
- ✓ Interacción del hombre con el sistema de trabajo y el entorno (dimensiones del puesto, espacios de trabajo, características de los materiales en cuanto a la superficie de trabajo)
- ✓ Control de la vibración segmentaria
- ✓ Factores ambientales, particularmente la exposición a frío
- ✓ Factores de seguridad

El conocimiento de las características de los sistemas de trabajo conduce a optimizar el diseño y a alcanzar la efectividad de los sistemas de trabajo.

NIOSH, afirma que existen ciertos elementos que deben ser considerados en los programas ergonómicos enfocados a la prevención de las lesiones de miembro superior los cuales son:

- ✓ Observar los signos de los problemas músculos esqueléticos en el puesto de trabajo, así como reportes frecuentes del trabajador de dolores y molestias, o labores o tareas que requieran repetitividad o posturas mantenidas y forzadas.
- ✓ Mostrar compromiso en el manejo dirigido a los posibles problemas y animar al trabajador involucrado, en las actividades de problema – solución.
- ✓ Ofrecer entrenamiento para expandir el manejo y la habilidad del trabajador para evaluar los problemas músculo esqueléticos potenciales.
- ✓ Recoger información para identificar las tareas o condiciones de trabajo que son más problemáticas, usando fuentes como: registros de confort – disconfort, registros médicos, y análisis de trabajo.
- ✓ Identificar controles efectivos y evaluar esas aproximaciones una vez hayan sido instituidas para ver si se ha reducido o eliminado el problema.
- ✓ Establecer manejos de salud para enfatizar la importancia de la detección temprana y el tratamiento de los DME para minimizar los tiempos de incapacidades.
- ✓ Minimizar los factores de riesgo que causan desórdenes de trauma acumulativo cuando se planeen nuevos procesos de trabajo y operaciones.

La implementación permanente de programas orientados a la prevención primaria, secundaria y terciaria para el HD, es una estrategia efectiva para reducir la prevalencia de éste en los lugares de trabajo, por lo cual, se recomienda realizar intervención dirigida especialmente a mejorar los procesos y puestos de trabajo desde su concepción a través del diseño, así como, de las herramientas y equipos de trabajo utilizados, con el fin de disminuir el esfuerzo físico. Estos diseños deben contemplar, entre otros:

- ✓ Diseño de la altura del plano de trabajo, que evite posiciones forzadas por encima de la cabeza
- ✓ Control sobre las herramientas que producen vibración segmentaria
- ✓ Ubicación de controles y display dentro de las zonas de alcance de confort para la articulación comprometida en el movimiento.
- ✓ Reducción al mínimo de los movimientos repetitivos con ciclos cortos.
- ✓ Enriquecer las tareas con el fin de prolongar los ciclos de trabajo
- ✓ Selección de equipos y herramientas adecuados tanto para la tarea como para la persona.
- ✓ Implementación de un programa de mantenimiento de equipos y herramientas.
- ✓ Creación de puestos sin restricciones de espacio
- ✓ Diseño de dispositivos de fijación y sujeción de herramientas que se manipulen y suspendan con la mano por largos períodos de tiempo, controlando así el peso

de la herramienta, la fuerza requerida para el sostenimiento y la posición del miembro superior para la manipulación.

- ✓ Secuencias de trabajo diseñadas de modo que se reduzcan el número de movimientos y esfuerzos requeridos.
- ✓ Enriquecimiento de las actividades con el fin de ampliar los tipos de acciones involucradas en el trabajo y reducir la repetitividad.
- ✓ Control de las pérdidas de materiales y actividades innecesarias.

Las intervenciones son:

- ✓ Intervención primaria: se aplica en la fase de diseño de los puestos de trabajo o concepción de una nueva tarea, considerando todos los elementos necesarios para el diseño óptimo del puesto eliminando los posibles riesgos generadores del dolor de hombro.
- ✓ Intervención secundaria: se debe aplicar cuando ya se ha identificado el posible riesgo, por lo tanto se debe empezar a estudiar el puesto de trabajo o la actividad identificada.
- ✓ Intervención terciaria: en ésta ya deben aplicarse las intervenciones correctivas, modificando los elementos de trabajo de acuerdo con la necesidad identificada.

Las medidas basadas en el diseño de los puestos de trabajo deben ser acciones destinadas a mejorar los espacios o lugares de trabajo y/o herramientas y maquinarias utilizadas en la realización del mismo, teniendo en cuenta:

Los programas de prevención se fundamentan en el control de riesgos específicos e incluirán los siguientes aspectos:

Identificación, evaluación y control de los riesgos presentes en el sistema de trabajo, mediante la intervención ergonómica, incluyendo aspectos de diseño del puesto de trabajo, herramientas, materiales y equipos, así como organización del trabajo; factores de riesgo individual tales como la edad, género, actividades extralaborales antecedentes de HD y aspectos potenciadores psicolaborales

Promoción de estilos de vida y trabajo saludables, enfatizando en corrección de factores de riesgo ocupacionales e individuales modificables a través de estrategias variadas de educación, capacitación, inducción específica al puesto de trabajo, desarrollo de condiciones físicas entre otras.

Correcta vigilancia médica para la detección y manejo tempranos de susceptibles y casos. Estos programas deben integrar elementos de los diferentes niveles de atención (primaria, secundaria y terciaria)

Un programa de rehabilitación laboral debe tener un abordaje multidisciplinario e incluir los siguientes componentes:

- ✓ Clínico
- ✓ Ocupacional
- ✓ Funcional y Fisiológico
- ✓ Educativo y comportamental
- ✓ Ergonómico y organizacional

El programa de rehabilitación para HD se debe diseñar para atender las necesidades de cada paciente, dependiendo del tipo y la severidad de la lesión con la participación activa del paciente, su familia y grupo social El objetivo de la rehabilitación después de una lesión por HD consiste en ayudar al paciente a recuperar el máximo nivel posible de funcionalidad e independencia y a mejorar su calidad de vida general tanto en el aspecto físico como en los aspectos psicológico, laboral y social.

Se recomienda tener en cuenta los siguientes pasos para los programas de rehabilitación laboral:

- ✓ Identificación del caso.
- ✓ Evaluación clínica del sujeto y ergonómica del puesto de trabajo.
- ✓ Seguimiento de la rehabilitación integral.
- ✓ Retroalimentación a través de indicadores.

INFORMES

- ✓ Mensualmente se presenta un documento que contenga:
  - Los indicadores de cobertura
  - Indicadores de incidencia y prevalencia (casos nuevos y antiguos), acumulados, del personal expuesto por sede, línea de servicio y consolidado de SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA, con sus respectivas gráficas.
- ✓ Trimestralmente se presenta informe conteniendo además de los datos mensuales una evaluación de cumplimiento del cronograma en sus elementos preventivos y correctivos.

- ✓ Anualmente se consolidan los informes y se evalúa cada elemento del programa de vigilancia epidemiológica ejecutado como no ejecutado, se dan prioridades y se proyecta un plan de trabajo para el siguiente año.

PROGRAMA DE PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOLABORAL

OBJETIVO

Brindar una alternativa de prevención de los factores de riesgo psicosocial con el fin de mejorar las condiciones de trabajo y el nivel de salud y bienestar de los trabajadores y sus familias.

ALCANCE

Aplica para los trabajadores de planta, contratistas y subcontratistas de SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA.

RESPONSABLE

seguridad y salud en el trabajo.

DEFINICIONES

Riesgo: Probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daños en un grupo dado.

Factor de Riesgo: Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad o daño.

Factor de Riesgo Psicosocial: Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestran efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.

Condiciones de Trabajo: Todos los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada en la producción de bienes, servicios y conocimientos.

CONDICIONES GENERALES

Disponer de los instrumentos validados en el país para la identificación de riesgo psicosocial.

DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES

IDENTIFICAR LOS RIESGOS

Identificar los riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores de SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA para implementar las medidas de prevención adecuadas. Esta identificación se realizara por medido de instrumentos que hayan sido validados en el país.

Se debe tener en cuenta que de acuerdo con la normatividad vigente la información que se emplee para la identificación y valoración de los riesgos psicosociales está sometida a reserva, por lo tanto los expertos evaluadores deben garantizar por escrito el compromiso de usar la información obtenida solo con fines de seguridad y salud en el trabajo. Cualquier instrumento empleado en los trabajadores para la identificación de los riegos, deberá ir precedida por una firma de consentimiento informado por parte del trabajador.

Se aplicaran los instrumentos necesarios para realizar la identificación de los riesgos.

También en los casos en que sea necesario se realizará observaciones de puestos de trabajo como forma complementaria y confirmatoria, de los hallazgos de valoración del riesgo psicosocial.

ANALIZAR LA INFORMACIÓN

Con la información objetiva recopilada, obtenida mediante los instrumentos, se realizara un análisis para evidenciar tendencias y demás, y presentar resultados de forma gráfica y cualitativa.

También de acuerdo con la población evaluada, se clasificara el nivel de riesgo de la siguiente manera:

- Alto Riesgo: bajo este grupo se clasificara a todas las personas que presente 2 o más factores de riesgo.
- Riesgo limítrofe: bajo la categoría de riesgo limítrofe se clasifican a las personas en quienes estaban presentes menos de 2 factores de riesgo.
- Riesgo bajo: como bajo riesgo aparecen los que no tienen factores de riesgo.

APLICAR MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Las siguientes propuestas de acuerdo con las condiciones laborales de SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA, son las que se consideran como mínimas para la prevención del riesgo psicosocial, se debe tener en cuenta que con la identificación realizada, se pueden aplicar otras medidas tanto de intervención como de prevención.

Desarrollo de actividades para el control de la actividad laboral. El objetivo es promover el empleo de habilidades, la iniciativa, la creatividad, y la actitud proactiva del trabajador para el uso de la autonomía, toma de decisiones y poner en práctica su iniciativa.

Desarrollo de la autonomía y participación. Orientado a jefes, supervisores o trabajadores, que tienen un equipo de trabajo que no es suficiente o que no está

motivado, o que dicha motivación tampoco la tenga el, determinado por los siguientes aspectos:

- No poder controlar la exigencias del medio y el volumen de trabajo
- No poder planearlo
- No poder tomar decisiones
- Sentirlo muy poco motivante o atractivo
- No es escuchado o tenido en cuenta en las decisiones que se tomen y tengan que ver con su trabajo.

Se deben realizar entrenamiento en adaptación al cambio, pro actividad, solución de problemas y negociación, manejo y administración del tiempo, sensibilización hacia el bienestar y autocuidado.

Recursos personales y autoconocimiento

Se aplica a las personas con síndrome comportamental o estilo de vida caracterizado por extrema competitividad, motivación por el logro, agresividad, impaciencia, apresuramiento, inquietud, sensación de estar en desafío, con la responsabilidad y la premura del tiempo, baja autoestima, baja confianza.

Se busaca brindar herramientas para el reconocimiento y fortalecimiento de recursos personales, potencialidades, y de un proyecto de vida.

Apoyo social

Las relaciones interpersonales son uno de los factores de riego psicosocial que más afectan el estrés en el trabajo, los malos ambientes sociales y falta de apoyo o ayuda de compañeros y supervisores. Es importante enfatizar en las siguientes variables a fin de disminuir el agotamiento emocional:

- Mayor control del trabajador sobre el proceso del trabajo
- Estilo de afrontamiento activo cognitivo del estrés.
- Seguridad laboral
- Apoyo social de colegas y superiores.
- Reconocimiento en el trabajo
- Existencia de recursos para realizar el mismo
- La satisfacción en el trabajo y la vida familiar

El entrenamiento implica comunicación efectiva, relaciones interpersonales, trabajo en equipo y apoyo social.

Manejo de tensión laboral

Es necesario crear espacios de relajación, esparcimiento y recreación tendientes a mejorar la calidad de vida del trabajador. Así comola sensibilización del automanejo de las emociones. Va dirigido a los trabajadores que hayan sido evaluados y se hayan identificado los siguientes rasgos:

- Se encuentran en cargos de alto riesgo
- Con calamidades domésticas y otros focos sociales y familiares que producen tensión.
- Dificultades en las relaciones interpersonales
- Trabajador con registro de incapacidades por EPS o ausentismo frecuente en el último trimestre

Se realizaran actividades de autoevaluación y dar aplicación de medidas de intervención propias para cada participante: deberán incluirse estrategias de relajación muscular y respiración diafragmática; Inoculación del estrés, visualización, solución de problemas, modificación esquemas de pensamiento erróneo, técnicas de afrontamiento y de sensibilización sistemática.

Vida extra laboral y bienestar del trabajador

Las dificultades de la vida socio familiar afectan no solamente al trabajador sino también a los demás miembros del sistema familiar y no solo la dimensión personal sino también las funciones laborales como ser integral. Va dirigido a todos los trabajadores con pareja y familia. El fin es reforzar la interacción y patrones de relación del sistema familiar y otros sistemas del apoyo social extra laboral de los trabajadores y asesorar con el fin de minimizar situaciones generadoras de tensión y por ende de conflictos que entorpecen el adecuado desempeño socio familiar y laboral.

Se enfocará en:

- Mejoramiento de la vida familiar, brindando un espacio reflexivo sobre la situación actual de cada participante, identificar dificultades problemas o riesgos y las causas que generan conflictos de convivencia y la forma de abordar el conflicto y mejorar sus relaciones familiares. Entrenando en manejo de presiones del hogar, comunicación en pareja, manejo del tiempo familiar, solución de problemas y adaptación al cambio.
- Manejo de la Economía familiar, brindando herramientas para la correcta planeación financiera mediante presupuestos de gastos.

- Redes de Apoyo y Comunicación, brindar estrategias para mantener unos contactos sociales, comunitarios e interinstitucionales que les apoye en momentos críticos y en su vida diaria.
- Uso creativo y recreativo del tiempo libre, brindar estrategias para preparar, estimular y capacitar al trabajador para el buen uso del tiempo libre; el uso creativo para solucionar problemas y reorientar actividades con una finalidad de eficiencia sea en su proceso o en sus objetivos. El uso recreativo es toda actividad lúdica que tiene doble finalidad sano esparcimiento e integrar a los miembros de un grupo disminuyendo las tensiones y conflictos dentro del mismo.

25 PLAN DE EMERGENCIAS

26 FICHAS TÉCNICAS METODOLÓGICAS Y DE SEGURIDAD

FICHA METODOLÓGICA ILUMINACIÓN

INTRODUCCIÓN

Las características de iluminación en el ambiente visual, afectan las funciones fisiológicas visuales (rendimiento visual) y las funciones sicológicas visuales (bienestar); estas condiciones pueden llegar a afectar el rendimiento, la seguridad, el bienestar visual y la satisfacción del trabajador en su ambiente de trabajo.

En este capítulo se definirán los parámetros a tener en cuenta en la iluminación general de los sitios de trabajo, no se trabajará la iluminación desde el punto de vista estación o puesto de trabajo, en donde se deben tocar parámetros de condiciones higiénicas de riesgos físicos.

Para obtener una buena iluminación se deben considerar variables como la potencia de los tubos luminosos, el método de alumbrado, la opacidad del difusor, la disposición de las luminarias con respecto al sitio y el espacio que reciben los rayos luminosos.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Evaluar las condiciones de iluminación de los centros de trabajo, edificios, locales, destinados a establecimientos de trabajo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Evaluar las condiciones de iluminación en los pasillos de circulación, vías, salidas de emergencias, determinando parámetros requeridos de eficiencia.
- Implementar recomendaciones técnicas de iluminación suplementaria tanto en ubicación tipo y clase, requerida en caso de emergencia.

- Determinar el nivel de iluminación y el porcentaje de eficiencia en cada área evaluada de acuerdo con la reglamentación gubernamental vigente: Resolución 2400 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social del año 1.979 y la Guía Técnica Colombiana 8 de ICONTEC (GTC 8: 1994).
- Comparar los niveles de iluminación encontrados con los valores que establece la norma de acuerdo con los requerimientos de espacios, vías, pasillos y salidas de emergencias.

ALCANCE

Realizar mediciones ambientales y determinar recomendaciones puntuales en fuente y medio en pasillos, vías de circulación, salidas de emergencia y puntos periféricos de los centros de trabajo, edificios y locales industriales destinados al desarrollo de actividades productivas.

BASE LEGAL:

Resolución 2400 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social del año 1.979 y la Guía Técnica Colombiana 8 de ICONTEC (GTC 8: 1994).

METODOLOGIA

Identificación y selección de áreas determinadas en inspección general con el fin y propósito de realizar medición ambiental tanto diurna como nocturna, determinando parámetros de eficiencia, mantenimiento y requerimientos para cumplir con normatividad.

Las recomendaciones estarán determinadas no sólo por los requerimientos de la medición ambiental, sino también por conceptos de alumbrado general, localizado, y suplementario para casos de control de emergencias y vías de evacuación.

INSUMOS

- Inspección general para determinar puntos críticos y áreas a evaluar.
- Planos de evacuación.
- Equipo de medición, Luxómetro calibrado y certificado.

PRODUCTOS

- Informe técnico, en donde se describirá la situación actual encontrada con referencia a la medición ambiental, recomendaciones técnicas de ubicación e instalación de luminarias generales y suplementarias cumpliendo parámetros de eficiencia y seguridad.

- Técnicas para la conservación, limpieza, mantenimiento y reposición de equipos instalados o a instalar.

FICHA METODOLÓGICA ANÁLISIS SEGURO DE TRABAJO

INTRODUCCIÓN

Analizar las tareas o los trabajos que los operarios realizan, nos da la oportunidad de examinar los métodos de trabajo realizados para poder identificar, controlar y actualizar el procedimiento realizado, cuando se normatiza el procedimiento la función principal consiste en advertir y obligar a los trabajadores que han de realizar un determinado trabajo sobre los riesgos a los que pueden estar expuestos y las medidas que deberán adoptar para evitarlos.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Analizar las tareas críticas en un proceso productivo con el fin de implementar controles de ingeniería en la fuente o el medio.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Desarrollar guías que ayuden en el desempeño, realización y ejecución de un tipo específico de trabajo.
- Desarrollar prácticas estándares de trabajo.
- Identificar desviaciones en procedimientos y prácticas de trabajo.
- Desarrollar formatos de procedimientos y prácticas seguras a trabajar.
- Desarrollar recomendaciones de control a través de un chequeo de eficiencia.
- Actualizar los procedimientos y las prácticas de trabajo.
- Desarrollar habilidades en los trabajadores, supervisores y profesionales de seguridad de SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA, con el fin de aplicar este tipo de análisis en otros procedimientos de trabajo.

ALCANCE

Dirigido a tareas críticas rutinarias y no rutinarias en procesos productivos.

BASE LEGAL

Ley 9 de 1979

METODOLOGIA

Para implementar un sistema de análisis y procedimientos de tareas, se requiere: una política gerencial dirigida a mejorar la calidad y la productividad SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA, una planificación de la implementación del análisis, educación y practica de los trabajadores, un programa de implementación de la AST, una evaluación del sistema, y un monitoreo y retroalimentación.

INSUMOS

- Inspección general para determinar puntos críticos.
- Panorama General de Factores de Riegos
- Manual de procesos y procedimientos.

PRODUCTOS

- Informe técnico.
- Formatos de AST.
- Recomendaciones de control en proceso.
- Procedimientos y prácticas seguras de trabajo.
- Registros o indicadores del programa AST implementado.
- Diseño de capacitaciones en seguridad.

FICHA METODOLÓGICA VENTILACION GENERAL, ATMOSFERAS PELIGROSAS, MANEJO Y MANIPULACION DE SUSTANCIAS QUIMICAS

INTRODUCCIÓN

La peligrosidad de algunos procesos productivos, puede generar en los ambientes de trabajo mezclas de productos con el aire respirable del entorno laboral, creando situaciones de toxicidad, explosividad o inflamabilidad del entorno de trabajo, para ello, es importante realizar intervenciones de control, que conjuntamente mitiguen, prevengan o protejan de la detonación de los riesgos en los procesos productivos.

Estas intervenciones de control de ingeniería que correctamente estudiadas y tomadas en cuenta en el proyecto industrial contribuyen a mejorar las

condiciones de trabajo logrando el objetivo de disminuir la accidentalidad, evitar emergencias y mejorar las condiciones de confort.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Determinar los puntos críticos en el ambiente de trabajo bajo una metodología que permita realizar intervenciones de control en la fuente, con el fin de evitar emergencias en las áreas de trabajo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Evaluar las condiciones de ventilación y circulación de aire, en procesos de manipulación y almacenamiento de sustancias químicas.
- Implementar medidas de control de ventilación exhaustiva.
- Normatizar el manejo seguro de productos químicos.
- Evaluar las condiciones ambientales higiénicas, de material particulado, temperaturas extremas, vapores químicos, que influyen en la generación de accidentes de trabajo.
- Recomendar sistemas de detección y control de incendios.

ALCANCE

La guía está dirigida a la intervención de áreas de trabajo con deficiente ventilación y circulación de aire, en las que se manipulen y almacenen sustancias químicas con características peligrosas de inflamabilidad, reactividad espontánea, propiedades de oxidación y reducción y toxicidad aguda.

BASE LEGAL:

Resolución 2400 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 1979

Ley 9 de 1979

Resolución 1072 de 2015

METODOLOGIA

Identificación y selección de áreas determinadas en inspección general con el fin y propósito de realizar mediciones ambientales, de ventilación, temperaturas, mediciones directas de explosividad, material particulado y aquellas necesarias, con el fin de identificar la concentración de sustancias químicas en el medio ambiente laboral.

Con base en las mediciones ambientales recomendar medidas de extracción, ventilación natural o mecánica, que logren una buena eficiencia de extracción de las sustancias presentes en los ambientes laborales.

Generar procedimientos de trabajo seguro, guías de almacenamiento y manipulación de sustancias químicas, con el fin de capacitar y entrenar, a los trabajadores de SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA, seleccionadas.

INSUMOS

- Inspección general para determinar puntos críticos y áreas a evaluar.
- Mediciones ambientales realizadas.
- Fichas Toxicológicas.
- Listado de materias primas.
- Equipos de medición: directa y de captación de contaminante.

PRODUCTOS

- Asesoría para la elaboración de fichas toxicológicas.
- Recomendaciones técnicas de ventilación natural.
- Diseño de sistemas de ventilación artificial: local o general.
- Diseño de sistemas de extracción: local o general.
- Guías de manejo seguro, almacenamiento de sustancias químicas.
- Informes técnicos de las evaluaciones ambientales.
- Procesos seguros de trabajo.
- Cartillas.
- Material de Formación.

EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

27 PROGRAMA DE INSPECCIONES

OBJETIVO

Dar lineamientos y orientar el desarrollo de las inspecciones de seguridad y determinar los controles que permitan hacer seguimiento a la conformidad con controles operacionales y programas de gestión

RESPONSABLE

El Coordinador del Grupo de Desarrollo de Talento Humano es el responsable de la administración de los procesos de inspección. El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, los mandos medios y la Brigada de Emergencias son responsables de la ejecución periódica de las mismas, con la participación de los funcionarios.

ALCANCE

Este programa cubre las inspecciones de todas las áreas y procesos críticos de SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN ICTORIA.

DEFINICIONES

Condiciones Inseguras o Sub-estándar: Toda circunstancia física que presente una desviación de lo establecido y que facilite la ocurrencia de un accidente.

Inspección Planeada: Recorrido sistemático por un área, esto con una periodicidad, instrumentos y responsables determinados previamente a su realización, durante la cual se busca identificar condiciones inseguras o sub estándar.

Inspección Pre operacional: Búsqueda de condiciones inseguras o sub estándar que no obedecen a una periodicidad y deben realizarse cada vez que se requiera la utilización de dicho elemento.

Pérdida: Es el desperdicio innecesario de recursos, incluyendo:

- Recursos humanos : Por muerte, lesión, enfermedad
- Planta/equipos/materiales : Por daños, reparaciones, sustitución
- Procesos : Por interrupciones

CONDICIONES GENERALES

TIPOS DE INSPECCIÓN

SEGÚN SU PLANEACIÓN

Informales o espontáneas: Se efectúan como parte integral o de la rutina del trabajo de todas las personas de la organización. Sus características son:

- Se realizan sin un cronograma previo.
- No son sistemáticas.
- No son detalladas.

- Sólo delatan condiciones muy obvias o llamativas.
- Sus resultados dependen de hacia dónde se estuvo mirando mientras se inspeccionó.
- Pueden ser realizadas por cualquier persona sin requerir de un proceso previo de capacitación o entrenamiento en seguridad.
- Se reportan de inmediato las condiciones sub-estándar encontradas.
- No usan ningún sistema para clasificación o priorización del peligro o los riesgos encontrados.
- No requiere un informe especial con los resultados obtenidos.

Formales o planeadas: Requieren de un cronograma y un proceso previo de planeación que obedezca a necesidades específicas de los sistemas de vigilancia epidemiológica que se desarrollen en la organización, de aspectos generales de seguridad o saneamiento de la institución. Sus principales características son:

- Precisan cubrimiento sistemático de las áreas de acuerdo con los factores de riesgo específicos.
- Están orientadas por listas de chequeo elaboradas de acuerdo con los factores de riesgo.
- Las personas que hacen este tipo de inspecciones, requieren de un entrenamiento previo.
- Tienen unos objetivos claramente definidos sobre los aspectos a revisar.
- Están dirigidas a la detección precoz de detalles y circunstancias no obvias, que tienen la capacidad potencial de generar siniestros.
- Utilizan un sistema definido para la priorización de las situaciones o condiciones sub-estándar encontradas, lo que permite sugerir un orden claro para la corrección de las mismas.
- Permiten la participación de los funcionarios del área implicada, sus jefes y supervisores.
- Tratan de determinar lo que falla y también, aquello que podría fallar. Requieren de un informe final detallado con los resultados obtenidos.

Las inspecciones formales o planeadas pueden ser: Generales, especiales y de partes críticas. A continuación se explican cada una de ellas.

1. Inspecciones generales: Se dirigen al reconocimiento de posibles fallas o factores de riesgo presentes en las instalaciones en general.
   Debe incluir como mínimo una observación directa de áreas internas y externas de los edificios, pisos, carreteras y vías de circulación general, techos, sistemas, tendidos y redes eléctricas, neumáticas, hidráulicas, acueductos, vapor, escalas,

escaleras, terrenos, zonas de parqueo, estado general de orden y limpieza, equipos de emergencia y otros. Algunos de los aspectos anteriores, requieren ser inspeccionados semestral o anualmente, mientras otros necesitan de una periodicidad menor, según sean las necesidades y condiciones de peligro de la institución. Normalmente son ejecutadas por grupos de personas con el coordinador de SST.

2. Inspecciones a partes críticas: Mantener todas las instalaciones y equipos funcionando a su máximo nivel de eficiencia, debe ser una continua preocupación de toda persona dentro de la institución. Los elementos o partes críticas se pueden definir como: Componentes de maquinarias, equipos, materiales, estructuras o áreas que ofrecen mayores probabilidades de ocasionar un problema o pérdida de magnitud cuando se gastan, se dañan, se abusa de ellos, se maltratan o se utilizan en forma inadecuada. Por ejemplo: el esmeril es una parte crítica cuando está instalado en el equipo que debe ser inspeccionado; así mismo en una bodega, un elemento crítico que debe inspeccionarse es la piedra del esmeril. Los mandos medios y los encargados de HSEQ especialmente, deben identificar e inspeccionar regularmente aquellas áreas o partes críticas del sistema que al ser afectadas por daños o fallas, puedan interferir negativamente en la operación de la institución y en la salud y seguridad del trabajador. Por regla general se recomienda que estas inspecciones sean realizadas por personal especializado y conocedor de la parte, equipo o instalación a revisar.
3. Inspecciones especiales: Se refiere a inspecciones que se planean con motivo de:
    - Procesos de ampliación, cambios o modificaciones en equipos, maquinarias o sistemas de producción, con el fin de detectar y controlar de manera oportuna situaciones de riesgo.
    - Procesos de permisos para tareas de alto riesgo: trabajos en caliente, en espacios confinados y en alturas.
    - Investigación de incidentes o accidentes ocurridos.

SEGÚN SU PERIOCIDAD

De Periodicidad determinada: Se llevan a cabo en periodos predeterminados de tiempo mensual, quincenal o semanal, según un cronograma y un plan de acción definido, de acuerdo con las políticas preventivas de la institución, la agresividad de los factores de riesgo, y los objetivos y metas del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente.

Intermitentes: Éstas se realizan a intervalos irregulares de tiempo, sin un plan ni cronograma específico y sin reportar a las áreas objeto de la inspección.

Tienen intención de lograr que los funcionarios, mantengan el interés por conservar todas las zonas de trabajo en las mejores condiciones posibles. Pueden ser efectuadas por los Comités Paritarios, el departamento de seguridad, supervisores o funcionarios con entrenamiento específico. Se orientan a maquinarias o áreas en general.

Continuas: Estas inspecciones, no planeadas, pueden ser de dos tipos:

- Las que hace parte de la rutina de trabajo de toda persona, y que tiene por objetivo determinar cualquier condición de peligro que pueda presentarse durante la labor que realiza. En estos casos, el trabajador puede de inmediato corregir la situación o informar la condición sub-estándar al departamento respectivo.
- Las que obedece a un reporte diario de factores de riesgo o incidentes, con un formato predeterminado. Todas las personas de la institución tienen autorización para reportar cualquier situación potencial de peligro que inmediatamente se detecte.

REALIZACIÓN DE INSPECCIONES

Se realizarán inspecciones programadas y de periodicidad determinada de acuerdo al éxito del programa, radica en la creación de una cultura de inspección permanente, donde todos los miembros de la institución la practican como parte integral de sus rutinas de trabajo. El logro de esta actitud por parte de las personas, sobrevendrá cuando la administración atienda oportunamente las sugerencias de mejora propuestas, o por lo menos cuando se establezcan mecanismos de comunicación que permitan una respuesta de retroalimentación para aquellas personas que han propuesto ideas y que por razones técnicas o económicas no se van a implementar. Cuando esto no se hace, la reacción hacia la seguridad y hacia la misma institución podrá tornarse negativa.

Cuando no existe la cultura de la inspección, las personas se familiarizan con los riesgos hasta el punto de subvalorarlos ignorarlos. Por el contrario, esta herramienta ayuda a las personas a mantener centrada la atención en la seguridad y a desarrollar comportamientos de previsión.

Los inspectores serán capacitados y entrenados en temas de Salud Ocupacional y Medio Ambiente, desarrollando capacidad de liderazgo (creatividad, comunicación, manejo de conflictos, entre otros), para que estén en condiciones de concertar

soluciones viables. Deben dar ejemplo por su permanente actitud positiva frente a la seguridad.

Es probable que ante algunos riesgos los inspectores se vean tentados a asumir en forma inmediata las acciones de corrección y control, sin embargo es recomendable no hacer esto en todos los casos, sin antes consultar a los que verdaderamente saben cómo manejar cada situación con juicio y criterios técnico- económicos acertados.

PROCESO DE INSPECCIÓN

Efectuar una inspección no es simplemente hacer una visita de revisión de condiciones especiales a un área determinada. Este proceso requiere ser administrado eficientemente para lograr los resultados esperados, implica las siguientes etapas: preparar, inspeccionar, analizar la información y priorizar los problemas; definir las acciones correctivas y preventivas, hacer seguimiento a la ejecución de las mismas.

1. Preparar:
    - Definir cronograma y plan de trabajo específico.
    - Contactar con los mandos medios de las zonas a inspeccionar, para buscar su cooperación y permitir que se programe la ejecución de la actividad. A su vez éste podrá colaborar con la corrección inmediata de situaciones que así lo ameriten, o asumir compromisos mediatos de componer otras situaciones que requieran de mayor recurso en tiempo y materiales.
    - Establecer un sentido de orden al recorrido que se realizará, para evitar confusiones y tener la certeza de hacer un barrido sistemático y completo a toda la instalación.
2. Inspeccionar:
    - Aplicar la lista de chequeo definida con anterioridad al proceso de inspección.
    - Escribir observaciones al aspecto evaluado para aclarar el factor de riesgo o, resaltar lo positivo cuando encuentre algo satisfactorio y la situación así lo amerite.
    - En algunas ocasiones será recomendable el uso de cámaras fotográficas o de vídeo, para hacer registros visuales de condiciones particularmente llamativas. Lo que permitirá usar las imágenes no sólo como material de apoyo a la inspección, sino como recurso didáctico para ser utilizado en los entrenamientos con los funcionarios.
    - Cuando descubra cualquier peligro inminente, tome decisiones de inmediato.

3. Analizar la información y priorizar los problemas:
    - Se usará la metodología establecida en el numeral 5 para valorar cuantitativa o cualitativamente los riesgos y determinar las prioridades.
    - Elaborar los informes, para ponerlos en conocimiento de las personas y dependencias interesadas.
    - Definir el tipo de situaciones que ameriten ser analizadas con el equipo de trabajo del área, mediante metodologías participativas de solución de problemas
4. Definir las acciones correctivas, preventivas y oportunidades de mejora:

Elaborar de un plan de acción en el que participen las áreas implicadas, asignando responsabilidades concretas, fechas de cumplimiento y presupuestos disponibles para acometer la solución a los problemas o manejo de las situaciones encontradas.

5. Hacer seguimiento a la ejecución de las acciones:
    - Se realizará seguimiento y evaluación sobre la eficacia de las medidas de control implementadas y de los indicadores de gestión definidos.
    - Se llevará el registro actualizado con la información del proceso.

METODOLOGÍA PARA DETERMINAR LA PRIORIZACIÓN PARA LA CORRECCIÓN DE LAS CONDICIONES SUBESTANDAR ENCONTRADAS.

Para determinar la priorización se utilizará el siguiente método que clasifica las condiciones o actos observados según sea el peligro que lleve implícito:

Peligro clase A: Hace referencia a condiciones o actos que entrañan la capacidad potencial de ocasionar lesiones con incapacidades permanentes, pérdida de la vida o daños muy representativos al proceso, a las estructuras, a los equipos o los materiales.

Ejemplo: * Falta de elementos de protección personal durante operaciones que impliquen trabajo en alturas.

Peligro clase B: Una condición o acto peligroso que puede traer como consecuencia una lesión con incapacidad parcial temporal, una enfermedad grave o un daño estructural menos grave que el de la clasificación anterior.

Ejemplo: * Una grieta de 10 cm en el piso de un área de circulación.

Peligro clase C: Se refiere a una condición o acto no destructivo con capacidad de sufrir lesiones o enfermedades leves (no incapacitantes) o daños triviales a las estructuras.

Ejemplo: * * Falta una luminaria en una zona de circulación de personal.

Al usar este sistema, los primeros asuntos a resolver serán aquellos clase A, luego los B y finalmente los clase C.

CLASE	POTENCIAL DE PÉRDIDAS	GRADO DE ACCIÓN
A	Muerte, incapacidad permanente o pérdida de alguna parte del cuerpo, daño a la propiedad de considerable valor	INMEDIATA
B	Lesión o enfermedad grave, incapacidad temporal, daño a la propiedad	PRONTA
C	Lesiones menores incapacitantes, enfermedad leve o daños menores a la propiedad	POSTERIOR

PROGRAMA DE INSPECCIONES

El programa de inspecciones planeadas se elabora anualmente de acuerdo a la siguiente tabla que define responsables y periodicidad.

Inspección	Frecuencia	Responsable
Extintores	Semestral	Brigadistas
Botiquines	Semestral	Brigadistas
Oficinas	Semestral	SST Y COPASST
Equipos de emergencia	Semestral	Brigadistas
Orden y aseo	Trimestral	SST Y COPASST
Almacén y bodegas	Mensual	SST Y COPASST
Equipo para trabajo en alturas	Pre operacional y Anual	SST Y COPASST

Las inspecciones serán llevadas a cabo utilizando la lista de chequeo correspondiente.

EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE INSPECCIONES

Para realizar la administración de los riesgos a través de la estrategia de inspecciones de seguridad, se establecieron los siguientes indicadores de gestión que facilitaran información confiable y oportuna sobre la eficiencia y eficacia del programa de inspección de riesgos adelantado en la institución.

INDICADORES DE PROCESO O DE GESTIÓN: Se refiere a la forma como se organizan los recursos disponibles para la atención de los requerimientos en Salud Ocupacional.

$$\text{PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO} \quad \frac{\text{No. Inspecciones realizadas X 100}}{\text{No. Inspecciones programadas en un período.}}$$

INDICADORES DE IMPACTO: Aportan la información para concluir si los recursos con que se cuenta y la forma en que se organizaron y emplearon, produjeron los resultados esperados.

$$\text{PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO} \quad \frac{\text{No. Condiciones corregidas X 100}}{\text{No. Condiciones encontradas}}$$

Un indicador de impacto, podría ser el representado por la disminución en la accidentalidad general de la institución, derivada de las atenciones sistemáticas producidas por los programas de administración de los riesgos.

De otro lado, con una periodicidad trimestral se realiza una revisión de los resultados de las inspecciones del periodo para identificar situaciones repetitivas y sus causas y definir planes de acción.

28 CONSERVACIÓN DE LOS DOCUMENTOS

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

1. 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 SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN ICTORIA requiera según sus actividad.
2. 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;

3. 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
4. Registros de las actividades de capacitación, formación y entrenamiento en SST
5. Registro del suministro de elementos de protección personal
6. La identificación anual de peligros y evaluación y valoración de los riesgos.
7. 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.
8. Los procedimientos e instructivos internos de SST.
9. Registro de entrega de los protocolos de seguridad, de las fichas técnicas cuando aplique y demás instructivos internos de SST.
10. Los reportes y las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales de acuerdo con la normatividad vigente.
11. La identificación de las amenazas junto con la evaluación de la vulnerabilidad y sus correspondientes planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.
12. En el caso de contarse con servicios de médico especialista en medicina laboral o del trabajo, según lo establecido en la normatividad vigente, se deberá tener documentado lo anterior y los resultados individuales de los monitoreos biológico.;
    - Formatos de registros de las inspecciones a las instalaciones, maquinas o equipos ejecutadas.
    - La matriz legal actualizada que contemple las normas del Sistema General de Riegos Laborales que le aplican a la ESE.
    - Evidencias de las gestiones adelantadas para el control de los riesgos prioritarios.

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

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

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

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

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

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

29 COMUNICACIÓN

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

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

2. La definición de los medios y mecanismo para dar a conocer el SG-SST a los trabajadores y contratistas, que incluyen (Nota: Seleccionar los que aplican a la organización e incluir los que puedan faltar):
    - La inducción y re inducción, además de formaciones específicas en el SG-SST
    - Carteleras
    - Boletines.
    - Cartas de la gerencia.
    - Campañas de SST.
3. La estructuración de los siguientes canales para recolectar inquietudes, ideas, y aportes de los trabajadores (Nota: Seleccionar los que aplican a la organización e incluir los que puedan faltar):
    - Buzones de sugerencias.
    - Reportes de condiciones.
    - Reportes a través de la intranet.
    - Ideas de mejora.

30 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 SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN ICTORIA 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:

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

10. Asignación de responsabilidades;
11. Los documentos que soportan el SG-SST;
12. La política de conservación de los documentos;
13. La asignación de recursos humanos, físicos y financieros;
14. La evaluación inicial del Sistema de SST (línea base);
15. La definición de objetivos de SST; y,
16. El plan de trabajo anual y su cronograma.
17. Para la definición y construcción de los indicadores que evalúan el proceso, deben considerar entre otros:
18. El cumplimiento de los requisitos legales aplicables;
19. El cumplimiento de los objetivos en SST;
20. El cumplimiento del plan de trabajo en SST y su cronograma;
21. 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.
22. El cumplimiento del cronograma de las mediciones ambientales ocupacionales y sus resultados
23. El cumplimiento de los sistemas o programas de vigilancia epidemiológica a la salud de los trabajadores, acorde con las características, peligros y riesgos de SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN ICTORIA.

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

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

PROCEDIMIENTO PARA LA DEFINICIÓN DE INDICADORES

OBJETIVO

Establecer la metodología para la definición y cálculo de los indicadores de gestión que permitan evaluar la estructura, desempeño y resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN ICTORIA.

ALCANCE

Aplica para el área de seguridad y salud en el trabajo, en todos sus procesos y procedimientos.

RESPONSABLE

Seguridad y salud en el trabajo.

DEFINICIONES

Indicadores de estructura: Medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la ESE 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.

CONDICIONES GENERALES

- Para el cálculo de los indicadores se tendrán en cuenta los objetivos y metas definidos para los diferentes procesos y etapas del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, los cuales deberán estar alineados con los objetivos estratégicos de SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN ICTORIA y ser coherentes con la política de SST.
- De acuerdo con la periodicidad definida para cada indicador, el de Seguridad y Salud en el Trabajo realizará seguimiento a las diferentes variables de evaluación del SGSST, las cuales deberán ser presentadas a la Dirección de SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN ICTORIA. para su análisis y toma de decisiones con respecto a sus resultados. El resultado del desempeño del SGSST también deberá ser comunicado a los trabajadores, COPASST y demás partes interesadas, así como estar disponibles para las mismas

DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES

DETERMINAR INDICADORES

El de seguridad y salud en el trabajo determinara los indicadores para medir el sistema de gestión, de acuerdo con el decreto 1072 de 2015, y los cuales son de tres tipos:

Indicadores de Estructura o Entrada: Miden las demandas o necesidades de la población de trabajadores con respecto a su salud en el trabajo, las demandas de la comunidad respecto a la calidad del ambiente, la normatividad vigente y todos los recursos que dispone SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN ICTORIA, para responder a dichas necesidades y dar cumplimiento a la ley. Los recursos incluyen: políticas de la Institución, legislación, personal, instalaciones físicas, equipos, sistemas de información, organización, financiamiento, etc., así como tres puntos claves disponibilidad, la adecuación de volumen y la accesibilidad.

Indicadores de Proceso: Miden la forma e intensidad como se utilizan los recursos disponibles para atender los requerimientos de los trabajadores, la comunidad. Básicamente se utilizan para medir uso (extensión e intensidad), utilización, productividad y rendimiento y calidad.

Indicadores de Resultado: Se utilizan para medir los resultados obtenidos, el impacto. Aquí caben los indicadores de cobertura, eficiencia, eficacia y efectividad.

La cobertura indica la proporción de los sujetos del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, a quienes se les atendió una necesidad específica.

La eficiencia es un criterio económico que revela la capacidad de producir el máximo de resultados con el mínimo de recursos, energía y tiempo. Se refiere a la utilidad de del Sistema del Seguridad y Salud en el Trabajo teniendo en cuenta también aspectos de costo-efectividad.

La eficacia es un criterio que revela la capacidad del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (o de alguno de sus componentes o actividades) para alcanzar las metas o resultados propuestos, en condiciones ideales

Adicionalmente, se hace seguimiento a los objetivos y metas establecidos en el plan anual y a la aplicación de las acciones correctivas, preventivas y de mejora en cada área de SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA con base en la evaluación inicial del SGSST.

Los indicadores se relacionar en la matriz de indicadores, la cual permitirá hacer un seguimiento y control al sistema de gestión.

DEFINIR INDICADORES

De acuerdo con los indicadores que se han determinado, se realiza una definición de cada indicador a través de la ficha técnica la cual contendrá las siguientes variables:

1. Definición del indicador;
2. Interpretación del indicador;
3. Límite para el indicador o valor a partir del cual se considera que cumple o no con el resultado esperado;
4. Método de cálculo;
5. Fuente de la información para el cálculo;
6. Periodicidad del reporte;
7. Personas que deben conocer el resultado.

Los indicadores definidos se registraran en la matriz de indicadores.

31 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.

Indicadores del Sistema de Gestión en Seguridad y SST

PLANEACION	**Porcentaje de Cumplimiento de las Actividades Planeadas**	**No. Actividades Ejecutadas / No. Actividades Programadas *100**
FRECUENCIA DE EVENTOS (Establecer frecuencia)	**Frecuencia de Enfermedad Común**	**Tipo de Enfermedad Presentada / No. Trabajadores *100**
	Frecuencia de Enfermedad Laboral	**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**

Ausentismo laboral

Se llevará un registro de las incapacidades por accidente de trabajo, enfermedades comunes, maternidad y enfermedades laborales.

Incidentes

Índice de frecuencia por incidentes de trabajo.

Accidentes de trabajo

Índice de frecuencia por accidente de trabajo (I.F.A.T)

Índice de frecuencia con incapacidad.

Proporción de AT con incapacidad

Índice de severidad por accidente de trabajo (I.S.A.T)

Índice de lesiones incapacitantes de accidentes de trabajo.

Proporción de letalidad de AT

Proporción de ausentismo por AT

Enfermedad Laboral

Proporción de prevalencia general por Enfermedad Laboral

Proporción de prevalencia específica de Enfermedad Laboral.

Proporción de incidencia general de EP.

Proporción de incidencia específica de EP

Proporción de ausentismo por EP.

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.

32 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 riesgos de caída en altura son considerados sistemas de protección colectivo e individual.

33 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 la misma manera, debe actualizar el Sistema de SST cuando se requiera, haciendo las anotaciones correspondientes para dicho proceso.

34 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:

1. Identificar sistemáticamente de todas las amenazas, que puedan afectar a la ESE;
2. Identificar los recursos disponibles en la ESE, para la prevención, preparación y respuesta ante emergencias;
3. Evaluar la vulnerabilidad de SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA frente a estas amenazas
4. Priorizar las amenazas
5. 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
6. Implementar las acciones factibles, para reducir la vulnerabilidad de SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA frente a estas amenazas
7. 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
8. 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.

9. 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
10. 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 SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA y articulándose con los planes que para el mismo propósito, puedan existir en estas zonas.

35 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.

1. Identificar y analizar las causas fundamentales de las no conformidades
2. La adopción, planificación, aplicación, comprobación de la eficacia y documentación de las medias preventivas y correctivas.
3. Todas las acciones preventivas y correctivas, deben estar documentadas, ser difundidas a los niveles pertinentes, tener responsables y fechas de cumplimiento.
4. Mejora Continua
5. Los cambios en legislación que apliquen a la organización.
6. Evaluación del cumplimiento de los objetivos del SG-SST.
7. Los resultados de la identificación de peligros y evaluación de los riesgos.
8. Las recomendaciones presentadas por los trabajadores, COPASST o Vigía de SST.
9. Los resultados de los programas de promoción y prevención
10. El resultado de la evaluación realizado por la alta dirección
11. 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 SUMINISTROS Y ALIMENTOS MIRIAN VICTORIA

MIRIAN VICTORIA ESTRADA PANTOJA
Gerentej

ANGELA MARCELA MARCELA MARTÍNEZ
Administradora en Salud Ocupacional