

DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO A
LA EMPRESA LICUAVENT

JORGE ENRIQUE SALGADO FORERO 92304
MARÍA ANGÉLICA ROA ROA 14616

ASESOR

JULIETHA OVIEDO CORREA

UNIVERSIDAD ECCI
DIRECCIÓN DE POSGRADOS
GERENCIA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
BOGOTÁ
2020

DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO A
LA EMPRESA LICUAVENT

JORGE ENRIQUE SALGADO FORERO 92304
MARÍA ANGÉLICA ROA ROA 14616

UNIVERSIDAD ECCI
DIRECCIÓN DE POSGRADOS
GERENCIA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

BOGOTÁ
2020

Tabla de Contenidos

	Pagina
Problema de investigación.....	2
Contextualización del problema.....	3
Formulación del problema.....	4
Sinterización.....	4
Objetivos.....	6
Objetivo general.....	6
Objetivos específicos.....	6
Justificación.....	7
Estado del arte.....	9
Marco Teórico.....	14
Marco legal.....	17
Hipótesis.....	24
Marco metodológico.....	24
Resultados.....	38
Conclusiones.....	46
Recomendaciones.....	49
Referencias.....	50

Problema de investigación

Contextualización del problema

Crear empresa en la actualidad es uno de los retos más difíciles que afrontan los distintos profesionales en Colombia, esto se debe a la falta de oportunidad de algunos y a la tramitología y formalidad que se le debe dar a las empresas de hoy en día, cuando se habla de formalidad se hace referencia a todo el sistema de calidad que estas deben tener, adicionalmente la normativa a las cuales estas tienen que dar cumplimiento y dentro de este contexto encontramos que el SG-SST es obligatorio para cualquier empresa., con el fin de promover procedimientos, programas, indicadores, seguimientos entre otras herramientas que nos permiten dan una perspectiva del funcionamiento y manejo que se le da a una empresa.

LICUAVENT es una empresa familiar fundada en el año 2010 como centro de servicio y venta de repuestos de línea blanca; durante todo este tiempo la compañía se ha venido manejado de forma centralizada siendo una compañía cuya conformación empresarial es de persona natural y cuyos contratos laborales son informales de pago por horas donde laboran cinco empleados incluyendo los gerentes de la empresa y tres apoyos dos en logística y uno en el área técnica, la empresa tiene un punto de venta en donde quedan las oficinas administrativas el almacén de venta de productos al detal y servicio al cliente y la bodega donde se realiza el proceso logístico. Sus horarios de atención son de lunes a sábado de 9:00 am a 6:00 pm.

La empresa no tiene identificados sus procesos ni cuenta con un sistema de gestión, la alta dirección no tiene conocimiento alguno en seguridad industrial, desconoce la normatividad que le exige su diseño e implementación y no justifica tenerlo por la tipología de la empresa y el

número de empleados con los que cuenta, sustentado en que a la fecha el direccionamiento que se le ha dado a la empresa ha dado los resultados esperados.

Los trabajadores cumplen con las funciones que se les han encomendado con los recursos que se les han asignado y reciben el pago por su quehacer. Sin embargo, se desconocen detalles del entorno y de las actividades que realizan y por tanto de los riesgos a los que se ven expuestos.

Validar el punto de vista de los trabajadores implicados en los procesos frente a los posibles riesgos que enfrentan en su labor y que la gerencia a partir de ello visiona lo que en términos legales podría significar para la empresa en caso de un litio por responsabilidad indilgada por la ausencia de acciones que demuestren el enfoque de mitigación de riesgo podría ser una estrategia que permitiera a la alta gerencia reconocer la importancia de tener un sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo su diseño e implementación, garantizando condiciones de trabajo seguras y saludables en el desarrollo de las funciones de sus trabajadores.

Posteriormente al diseño del sistema, el darlo a conocer a sus trabajadores y evaluar su percepción sobre los riesgos laborales comparando los resultados con la percepción previa a conocer su diseño, no solamente permitiría demostrar la modificación de la percepción de los riesgos laborales en los trabajadores, sino que fortalecería la decisión de la alta gerencia de gestionarlo y facilitaría la implementación del sistema bajo la premisa del entendimiento previo de lo que se busca controlar.

Formulación del problema

¿Cómo mejorar las condiciones de salud de los trabajadores en la empresa LICUAVENT mediante la propuesta de un SG SST basado en la regulación vigente?

Sistematización

¿A cuáles factores legales se encuentra expuesta la empresa al no implementar un SG-SST?

¿Qué se debe tener en cuenta para la implementación de un SG-SST?

¿Qué indicadores potencializan el manejo, control y vigilancia de un SG-SST?

¿Es posible generar un cambio en la percepción de la alta gerencia y los trabajadores al conocer el sistema de salud y seguridad en el trabajo?

OBJETIVOS

Objetivo general

Diseñar un SG SST basado tanto en la regulación vigente como en la realidad específica de la organización que mejore las condiciones de salud de los trabajadores de la empresa LICUAVENT.

Objetivos específicos

Realizar el diagnóstico de la situación actual de la empresa LICUAVENT en relación a la gestión de seguridad y salud en el trabajo. (SG-SST).

Realizar guías de capacitación dirigidas a la alta gerencia y a los trabajadores para la sensibilización en el sistema de gestión y seguridad en el trabajo, dejando la respectiva evidencia según la norma, que sean ejecutadas durante el diseño del Sistema de gestión.

Diseñar los procedimientos, estándares y documentación necesaria para la futura implementación del SG-SST dentro de la empresa.

Justificación y delimitación

La seguridad y salud en el trabajo juega un papel preponderante en todas las organizaciones pues no solo es un requisito legal sino que además mejora las condiciones de trabajo, a partir de la descripción y análisis de procesos y métodos tendientes a garantizar una producción con el mínimo de riesgos, se reconoce que la prevención de riesgos ocupacionales constituye la base de la gestión activa de la seguridad y salud en el trabajo, al identificar los riesgos, analizarlos y evaluarlos, permitirá la selección de personal hábil y competente para cada puesto de trabajo, el acondicionamiento adecuado de los puestos de trabajo, definir planes de acción para controlar los riesgos identificados que son perjudiciales para el trabajador, y así lograr la normalización de actividades referentes a la salud laboral.

Las causas identificadas de la ausencia de sistemas de gestión de salud y seguridad en el trabajo (SG-SST), radica en el desconocimiento y/o falta de interés de la alta gerencia de las organizaciones lo cual podría traer como consecuencias para las empresas, la generación de accidentes de trabajo enfermedades profesionales a sus colaboradores y sanciones por incumplimientos legales. El análisis de las condiciones actuales del sistema y diseño del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo en la empresa Licuavent en el primer semestre del 2020, permitirá que se logre una mayor interpretación y adaptabilidad a la normativa legal existente y una mayor concientización en cuanto a la verdadera inversión social que representa la salud de sus trabajadores, logrando así la adherencia normativa de la empresa lo cual tendrá un impacto favorable en la salud de los trabajadores al identificar principalmente los riesgos a los que se exponen en su trabajo, la determinación de un perfil epidemiológico de la planta de trabajadores para buscar orientar sobre hábitos y estilos de vida saludables, encaminar acciones a mitigar el riesgo de ocurrencia de un accidente de trabajo o una enfermedad laboral.

Cuando hacemos una interpretación de los riesgos lo hacemos con base en aspectos básicos aplicables al común denominador de los riesgos sin considerar el campo profesional. Los riesgos a los que está expuesto el trabajador están asociados principalmente con el lugar o puesto del trabajo, por tanto mejoraría las condiciones de salud del trabajador el identificar los riesgos laborales teniendo en cuenta aspectos como: Tener información sobre los riesgos y medidas, formación de maneras de cómo controlar los riesgos, desarrollar habilidad con la puesta en práctica, experiencias cercanas o motivadas sobre personas accidentadas en relación al trabajo, incapacidades y limitaciones posteriores al accidente, así como posibles secuelas derivadas: así mismo trabajar en la consciencia sobre hábitos saludables y potenciadores que minimicen el riesgo, la observancia de comportamientos que permitan identificar los potenciales riesgos y que generen cambios en las actitudes del trabajador y el desarrollo de habilidades y competencias que constituyen el perfil del trabajador para un puesto de trabajo determinado. A través del diseño del sistema de seguridad y salud en el trabajo lo que se pretende es lograr en el trabajador y los miembros de la alta gerencia que, al darles a conocer las bondades de contar con este en su empresa, la percepción sobre los riesgos laborales sea objetiva y permita implementar el sistema de una manera óptima, eficaz y costo efectivo en beneficio de la empresa y de los trabajadores con el fin último de mejorar las condiciones de salud de los trabajadores.

Marcos referenciales

Estado del arte

A lo largo de la historia el hombre siempre ha querido poseer poder, por medio de la creación de bienes o servicios, conllevándolos a que sea necesaria la mano de obra para expandir empresas u compañías. Esto se viene evidenciando desde el pasado como por ejemplo en la antigüedad y la Edad Media donde los esclavos eran los encargados de realizar las labores más arduas y riesgosas; la cultura egipcia fue una de las pioneras en el uso de implementación en elemento de protección personal y elementos contra caída, ya que estos utilizaban arneses de cinturilla, sandalias y andamios de la época; con el fin de construir pirámides y esfinges (Reportero Industrial, 2016).

En la actualidad, la seguridad industrial o la implementación de un SG SST ha generado gran interés en los empresarios privados y de igual forma a los trabajadores. Esto debido a que ambas partes pueden evitar y mitigar riesgos operacionales o legales, mediante difusión de normas de seguridad, procedimientos preestablecidos, inspecciones periódicas o incorporando diversos organismos de control.

Esto se puede observar en investigaciones que utilizan OHSAS o ISO para plantear y diseñar sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional para empresas con distintas actividades económicas. A continuación, encontramos una investigación en la que se diseña el SGSST por medio de OHSAS 18001 para la actividad económica de fabricación de cosméticos de la empresa WILCOS S.A. En esta empresa se encontró una falta de compromiso y exceso de confianza por parte de los encargados y trabajadores debido a que en un año acumularon un total de 97 accidentes por falta de capacitación, reglamentación, políticas y seguimiento a los riesgos profesionales que conlleva la actividad económica de la empresa WILCOS S.A. Las principales

molestias que presentaban los trabajadores de la empresa WILCOS S.A eran 5: Sobre uso de miembros superiores, dolores lumbares, hombros dolorosos, problemas respiratorios e hipoacusia neurosensorial.

Se eligió un tamaño de muestra para el desarrollo de la investigación a un total de trabajadores de 65 personas en donde se encuentran 20 hombre y 45 mujeres, a los cuales se les realizó un cuestionario de seguimiento exigidos por la NTC.OHSAS 18001; la cual contempla los requisitos que debe contener el SGSST, una descripción de la organización y seguimiento del SGSST y por último una observación de los requisitos exigidos por la normativa vigente.

Al finalizar esta prueba piloto se encontró con que la empresa cumple con el 55.17% de los requisitos exigidos por la normativa vigente, conllevando así a que se reestructure y mejore el SGSST, con la creación de políticas y objetivos del sistema propio a la actividad de fabricación de cosméticos que está comprendida por: Descripción de política del SGSST, divulgación y comunicación de las políticas, planificación del sistema, **identificación de riesgos y evaluación**, medida de prevención y eliminación de riesgos, mapeo de riesgos, análisis de vulnerabilidad, procedimiento preestablecidos para acciones preventivas y correctivas, documentación del SGSST, manual de seguimiento de seguridad y salud ocupacional, conformación de brigada de emergencia, plan de emergencia y una divulgación del sistema implementado. Al finalizar este procedimiento se realizó un análisis de costo beneficio el cual brindaría el ahorro monetario que tendría la empresa WILCOS S.A implementando un SGSST bajo los parámetros de la NTC-OHSAS 18001 (González, 2009).

Concluyendo así que la empresa WILCOS S.A si necesitaba un SGSST debido al bajo cumplimiento con respecto a la normativa colombiana, de igual forma que al implementarlo la retribución si era viable en cuanto a costos debido a que el VNA que se obtuvo fue de 0,35. Del

mismo modo encaminándonos a que el costo al momento de la creación e implementación de un SGSST es vital para su viabilidad y de esta forma incentivar a la empresa o al empleador a la creación del mismo.

A continuación, se encuentra el diseño del sistema de gestión de la seguridad en el trabajo basado en la OHSAS 18001 de igual forma a la investigación anterior solo que con un componente adicional y es que esta se basa en el libro 2 parte 2 título 4to capítulo 6 del decreto 1072 de 2015 y se realizó para la empresa Ingeniería & Servicios Sarboh S.A.S. Para realizar este SGSST se propusieron factores a realizar vs resultados a encontrar. Los factores para realizar que se propusieron fueron: Realizar entrevistas a los altos mandos y trabajadores, visitas programadas a la empresa, revisión documental, definir requisitos legales, diseño de la estructura general SGSST y documentar el plan de seguimiento; todo esto para obtener como resultado un mapa de proceso, diagrama de flujo, documentos diagnósticos, matriz de peligro y riesgo, matriz de identificación de requisitos, políticas SGSST y un plan definitivo de SGSST. El tamaño de la muestra con la que ellos trabajaran será de 10 trabajadores 8 hombres y 2 mujeres (*Lobo Pedraza, Karen Liseth—2016.pdf*, s. f.).

En la investigación presentada se concluyó que la empresa Saboh S.A.S no tenía el cumplimiento normativo específicamente en el Decreto 1072 de 2015, por otro lado, su mayor falencia se encontró en la etapa de planificación en donde se hayo un porcentaje de desarrollo del 3,5% y la etapa del hacer en 20 y 23 % aproximadamente. De igual forma se evidencio que requisitos encontrados en la OHSAS 18001 y el decreto 1072 de 2015 permiten un mejor desarrollo y empalme al momento de planificar, hacer, verificar y actuar. Para así deducir que al momento de realizar un SGSST se deben contemplar las normativas vigentes colombianas enlazadas con los requerimientos técnicos que poseen las certificaciones internacionales (OHSAS e ISO).

La manera como cada una de las personas se relaciona con su entorno a través de sus sentidos, la cultura en la que se desarrolla, las creencias, los valores, la experiencia y los conocimientos adquiridos hacen que se generen los conceptos y las imágenes sobre un determinado imaginario. Sin embargo, la percepción de la realidad total requiere que nos desentendamos de una serie de filtros que hacen que lo que pensamos sea la realidad, aun sin tener un pleno conocimiento de ello. La mayor parte del tiempo pensamos y decimos cosas de manera automática, y frente al riesgo la percepción que cada persona tiene se basa en la identificación cada una tenga de cada situación de amenaza. No es diferente cuando de situaciones laborales se trata y es justo ese componente subjetivo el que hay que enfrentar encaminado a no subestimar lo que resulta peligroso. Es muy importante que el trabajador este bien informado y tenga conocimientos sobre la exposición a los mismos con el fin de que tome medidas preventivas, igualmente que conozca los daños que puede llegar a sufrir ya sea de manera temporal o definitiva. (Morillejo.E,2002) plantea que la percepción del riesgo en el ámbito laboral se convierte en un elemento crucial para entender los pactos del trabajo que son inseguras para los trabajadores, donde intervienen no solo variables cognitivas sino también psicosociales. Los estudios realizados desde este enfoque se entran en cada persona y conciben la percepción dl riesgo como la evaluación que hace un sujeto sobre la probabilidad de ocurrencia de un evento que podría resultar lesivo para el individuo sin tener en cuenta otros procesos como las emociones, las características sociodemográficas de los individuos y la cultura de la que proviene. Bickerstaff (2004) plantea que estos estudios se centran en encuestas sobre la actitud que asumen los individuos frente a los riesgos y como los reconocen, sin embargo, deja por fuera las consecuencias de la materialización de los mismos. A partir de las respuestas que cada indio otro ge en relación a las atributos que le dé a cada riego es posible darse cuenta la valoración que se le da al momento de asumir el riesgo, en este orden de

ideas, algunos investigadores han concluido que el trabajador acepta fácilmente los riesgos a las que se ve expuesto, si la actividad que realiza es altamente beneficiosa para sí misma, por tanto muchas de las condiciones que son inseguras para el trabajador son permisibles si le generan una aceptabilidad social y una recompensa económica suficiente para cubrir sus necesidades.

Blanco y sus colaboradores (Blanco A, Sánchez F, 2000) plantean en la toma de las decisiones de una persona frente a realizar o no una conducta influye la utilidad que esta actividad le genere.

Percibir el riesgo por tanto no debería considerarse desde la perspectiva del potencial catastrófico, el carácter voluntario de la persona, la credibilidad en las personas que orienten la actividad sino desde el pleno conocimiento del riesgo y sus consecuencias para la salud física y mental.

(Solivec 2004) concluye que, si se conoce el riesgo percibido por las personas, se podrían anticipar muchos de los comportamientos riesgosos que son adquiridos y determinar el conocimiento que tiene las personas sobre el riesgo al que se enfrentan. Esto sería fundamental para poderlos intervenir. Otro aporte de Solivec al respecto de la percepción de los riesgos es que se percibe mayor riesgo en aquellas actividades que resultan más conocidas para el individuo.

Cuando se percibe que las consecuencias de alguna actividad son inmediatas para los trabajadores y los saca de su zona de confort la magnitud con la que perciben el riesgo también es mayor, mientras que al tener mayor tiempo de adaptación conciben que la gravedad de los riesgos puede dilatarse y la gravedad de un daño en caso de presentarse se percibe como menor, el trabajo de investigación realizado Puy (Puy, 2000) encontró que las actividades en las que se percibía mayor posibilidad de control, fueron por lo general, aquellas con una magnitud de riesgo más baja.

Es importante por tanto el reconocimiento de las condiciones de salud de los trabajadores con el fin de poder intervenir al individuo y lograr intervenciones que mejoren sus condiciones de salud

sumado al darle a conocer a ciencia cierta no solo los riesgos de exposición en relación a su lugar y puesto de trabajo sino las condiciones que podrían ser favorables y desfavorables, limitaciones e incapacidades, en aras de prevenir la accidentalidad y la aparición de enfermedades profesionales, el conocimiento sobre esto permitirá que el individuo auto gestione la prevención y se comprometa con su autocuidado, de manera que potencialice las estrategias que la empresa genera a través del sistema de salud y seguridad en el trabajo con el fin de controlar los riesgos potenciales.

Así mismo se el desarrollo sostenible de las organizaciones debe concordar con el aseguramiento de la salud de los trabajadores, es por es importante entender que en Colombia el desarrollo de los SG-SST se ha venido dando de manera progresiva, la industrialización de las empresas en la década de los 50 fue el detonante para que el gobierno estableciera sus primeros pasos hacia la protección de los trabajadores, una regulación estricta a estos procesos nace de esa necesidad, adicionalmente las normatividad que da vida a la salud ocupacional en el país y que es la que en estos momentos dicta las reglas de juego para todas las empresas (Sánchez 2016).

Un aspecto de suma importancia en el desarrollo de los SG-SST es en nivel de compromiso que se pueda encontrar con la dirección general, esta debe ser un componente activo en el acompañamiento y seguimiento de no solo la implementación del sistema, sino que también debe contribuir de forma activa con su mantenimiento y también con su la vida del mismo en los diferentes momentos del ciclo PHVA.

Es así que se llega a estudiar la relación de la implementación del SG-SST con el liderazgo, Nárdiz (2016) plantea esta relación con la cultura de seguridad que existe dentro de las organizaciones, comparando el modelo de liderazgo auténtico con los modelos de liderazgo tradicionales. De la misma manera Macías (2019) usa esa relación de liderazgo, para

implementar una revisión más sistemática al tema, realizando hallazgos que el involucran de manera directa y dinámica a la dirección general y como desde esta se debe generar el compromiso organizacional que se enfoque en unos resultados realmente eficientes para los sistemas y programas orientados a la prevención de riesgos laborales. De una manera alternativa López (2011) presenta opciones de mejora para la seguridad y su nivel de efectividad dentro de las compañías. A su vez, Zapata (2016) busca demostrar que efectivamente existe falta de conocimiento de las normas vigentes en salud y seguridad aquí incluye un análisis de la importancia de un liderazgo asertivo a todos los niveles de la organización; igualmente Martínez (2012) respalda con el uso estudios descriptivos y correlacionales que al final la cultura de la seguridad dentro de cualquier organización, se ve directamente afectada por decisiones y/o conductas de quienes están en la cabeza del liderazgo de la misma.

Aguilar, Escamilla, y Cetina (2018) presentaron como objetivo conocer la percepción del clima de seguridad, la conducta segura de los empleados y la respuesta de seguridad de los jefes también la correlación de estas variables en grupo de colaboradores. Luego de realizar una encuesta a los colaboradores se ultimó que es significativo realizar intervenciones en temas de seguridad, basándose en una cultura de seguridad; y que existe una relación entre el conocimiento del clima de seguridad y la respuesta de los líderes con respecto a la conducta segura de los empleados. Por último, Bernal (2016) como objetivo principal de su trabajo analiza las diferencias en la percepción de riesgos que cada líder de proceso puede llegar a tener según el estilo de liderazgo para el cual haya sido capacitado o que hubiese aplicado durante su vida laboral y su nivel de cultura en seguridad, con el uso de encuestas, teniendo como resultado que los inspectores de campo que se aplican estilos de liderazgo orientados hacia los individuos logran niveles superiores de percepción de riesgosa la hora de ejecutar y planear operaciones

Para esto se hace sumamente importante el liderazgo como una de las piedras fundamentales del establecimiento de los SG-SST dentro de las organizaciones

El lugar de trabajo es el mejor escenario para focalizar intervenciones de salud efectivas, realizando actividades de educación encaminada a fomentar los hábitos de vida saludables, así como el desarrollo de la actividad física en los empleados que no solo tiene impacto en peso y la forma sino además los hace sentir más saludables y con beneficios psicológicos

Los hábitos insanos son susceptibles de cambio mediante intervenciones educativas. El mantenimiento de hábitos de vida saludables: dieta equilibrada y ejercicio, reducen el riesgo de padecer enfermedades cardíacas, diabetes, cáncer, mejoran el peso, la salud de huesos, músculos e indudables efectos benéficos psicológicos, todo lo cual puede tener iniciativa a través del fomento de un programa de salud y seguridad en el trabajo.

Marco teórico

Desde 1979 la república de Colombia ha buscado la mejora de las condiciones en las cuales los trabajadores llevan a cabo sus labores habituales, buscando no solo el cuidado y la preservación de la integridad del trabajador, sino que también mejorar la productividad y seguridad de las empresas, así como su relación con el medio ambiente y las comunidades en las cuales tienen influencia.

Es así que se han promovido leyes y normas que regulen las actividades de las empresas en los aspectos a la seguridad y el trabajo. Es así que todas las empresas indistintamente de su actividad social y su tamaño están en obligación de acogerse a la Decreto 1072 de 2015 Único Reglamentario del Sector Trabajo y a la 312 de 2019 donde se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Los estándares mínimos:

Se definen dentro de la resolución 312 de 2019 como: Artículo **2.2.4.7.5. *Sistema de Estándares Mínimos***. Es el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento, mediante los cuales se establece, registra, verifica y controla el cumplimiento de las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica; de suficiencia patrimonial y financiera; y de capacidad técnico-administrativa, indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades de los diferentes actores en el Sistema General de Riesgos Laborales, los cuales buscan dar seguridad a los usuarios frente a los potenciales riesgos asociados a la atención, prestación, acatamiento de obligaciones, derechos, deberes, funciones y compromisos en seguridad y salud en el trabajo y riesgos laborales.

El incumplimiento de las normas, requisitos y procedimientos del Sistema de Estándares Mínimos acarreará, sin perjuicio de la pérdida de la posibilidad de operar, la aplicación de las sanciones a las que se refiere el artículo 2.2.4.7.13. del presente decreto.

La verificación del cumplimiento de los estándares mínimos de suficiencia patrimonial y financiera por parte de las Administradoras de Riesgos Laborales, continuará siendo realizada por la Superintendencia Financiera.

Estos estándares se encuentran definidos dentro de la resolución y aunque se proponen dentro de la misma un tabla de cumplimiento para cada actividad en particular, la forma en la cual está compuesta la organización y los tipos de actividad económica lo que al final le permiten al profesional diseñar el sistema de gestión en función de la empresa tomando los estándares mínimos que le aplican y añadiendo otros más para que el sistema sea integral y no sea un sistema calcado para cada compañía, es deber del profesional realizar esta labor de forma correcta evaluando los cada riesgo al que está expuesto el trabajador y por supuesto las características propias de la organización.

Diseño del SG-SST

El diseño de cualquier sistema de gestión y en especial el de seguridad y salud en el trabajo consta de etapas bien definidas de planeación, ejecución y verificación que cuyo objetivo es estandarizar los procesos de las organizaciones y establecer las bases para la aplicación de ciclos PHVA dentro de la misma, razón por la cual debe ser un proceso minucioso de diseño administrativo y de ingeniería.

El diseño debe ser parte fundamental del SG-SST ya que es aquí donde se identificarán no solo los actores involucrados directamente en su proceso de implementación, también se definirán las

responsabilidades, el alcance y la pertinencia del mismo en base a la actividad económica de la empresa.

Es cierto que aunque el SG-SST tiene estructuras comunes para todas las organizaciones el responsable de su diseño e implementación debe aterrizar y caracterizar el sistema a su empresa teniendo en cuenta los riesgos específicos a nivel ocupacional que están relacionados con su actividad, el diseño del sistema debe abarcar todos los aspectos de la organización evaluar concienzudamente los riesgos, la normatividad a la cual se debe ajustar la empresa y las responsabilidades y roles que cada trabajador tiene dentro del mismo, al momento de diseñarlo se debe tener en cuenta que este debe ser un ente dinámico que tenga las herramientas necesarias para que se mejore a sí mismo de manera constante y que pueda en determinado momento adaptarse a nuevos nichos de negocio que la organización pueda establecer en el futuro.

Matriz legal y responsabilidades

Al organizar del SG-SST debe realizarse una evaluación inicial, aquí basados en la actividad económica y normatividad vigente se realiza una evaluación de los requisitos legales a los cuales debe acogerse la empresa y que servirán de base para analizar su antes y después , en busca de esto se debe trazar una matriz legal, en la cual se llevara a cabo la verificación del cumplimiento de toda la normatividad vigente esto incluye una revisión exhaustiva a procedimientos, documentación, calificación del personal contratación contra actual, que son recogidos en un formato de evaluación con las siguientes características.

Tabla 1 Matriz de requisitos legales

Nombre	Tema	CUMPLE	
		SI	NO
Resolución 2400 de 1979	Estatuto de Seguridad Industrial		
Ley 9 de 1979	Código Sanitario Nacional		
Resolución 2413 de 1979	Reglamento de higiene y seguridad para la industria de la construcción		
Decreto 614 de 1984	Se determina las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el país		
Resolución 2013 de 1986	Comité Paritario Salud Ocupacional		

La matriz de requisitos legales esta especificada en la resolución 312 de 2019

Esta matriz nace de la resolución 312 de 2019 que establece los requisitos mínimos que debe cumplir cualquier SG-SST entendiendo claro está que el profesional a cargo debe realizar un el estudio minucioso establecido en el diseño del sistema de gestión, y adicionar aquella normatividad que aplique al sector productivo específico de la empresa, es importante entender que este análisis no puede ser omitido ya que aunque existen requisitos mínimos también hay unos particulares que se deben cumplir y que también pueden estar establecidos por ley, la omisión de estos puede ocasionar que la empresa, de manera directa a una omisión de sus responsabilidades frente al sistema y en caso de algún tipo de incidente, accidente y/o enfermedad laboral llegue este a ser acreedor de las sanciones establecidas dentro de la normatividad referente a responsabilidades dentro del SG-SST.

Desarrollar estándares: en este momento de la planeación se deben generar todos los planes y políticas aplicables a la empresa, basado en todos los ambientes existentes dentro de la misma y buscando la mayor integración al sistema de todos los procesos de la compañía.

Cuantificar planes mediante presupuestos: Se debe generar un camino para saber cuál va a ser el costo de la implementación del sistema dentro de la organización generando planes cuantificables que nos sirvan para entender el costo beneficio de la implementación

Responsabilidades dentro del SG-SST

Para poder establecer las responsabilidades dentro del SG-SST se debe tener una imagen global de las normas que definen las responsabilidades que cada actor tiene dentro del sistema, en este sentido encontramos normas que imponen responsabilidades a nivel colectivo e individual y marcan el camino para entender los roles de la empresa y trabajadores.

Ley 1295 de 1994. Se establece como el eje fundamental de la legislación del SG-SST su objetivo principal establecer las actividades de prevención y promoción que busca mejorar las condiciones de trabajo a las cuales se encuentra expuesto el trabajador, fija no solo los alcances de la prestación en salud que debe recibir, sino que también todas las prestaciones sociales que se deriven de los accidentes y enfermedades laborales que lleguen a afectar a los empleados fijando así las responsabilidades contra actuales que buscan minimizar el impacto en la salud del trabajador y su futuro cubrimiento en caso de accidente y/o enfermedad laboral.

Con el decreto 1443 de 2014 dicta un nuevo modelo para el sistema, esta modificación busca que exista una responsabilidad clara al momento de implementarlo la gestión se estandariza y se lleva a un modelo PHVA (planear, hacer, verificar y actuar) y lo vuelve un requisito mínimo en busca del mejoramiento continuo del sistema. Estableciendo de entrada responsabilidad directa de la persona natural o jurídica que sea el empleador “El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador, con la participación de los trabajadores, garantizando la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el trabajo, el mejoramiento del

comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo” La puesta en marcha, del S-SST ha traído consigo una serie de compromisos y de retos para las empresas y empleadores. Tanto así, que la misma sea tenido, que ver postergada hasta el 01 de junio de la presente anualidad 5 , en tanto supone un cambio significativo en la gestión del riesgo laboral.” (Kimberly Fernández, Carlos Castaño, la responsabilidad empresarial en el nuevo SG-SST, 2017).

Frente al cumplimiento de las responsabilidades se genera en artículo 13 de la ley 1562 de 2012 en la cual se establecen las sanciones por la no implementación de forma correcta del SG-SST y establece multas, sanciones, suspensiones y cierres definitivos a empresas que de forma recurrente omitan sus responsabilidades en la aplicación del SG-SST.

Planeación del SG-SST.

Definidas las responsabilidades y revisado el cumplimiento o no de la matriz legal, se empieza a la planeación del sistema, en la planeación se busca establecer los objetivos principales del sistema de gestión y la forma en la cual la organización iniciará el proceso para alcanzarlos. En este momento la organización estructurará de manera organizada todo aquello que requiere para poder implementar el sistema. Para esto se debe:

Detección de la oportunidad: Para empezar la planeación se debe mirar a futuro, entender la necesidad del sistema de gestión de calidad, comprender cuales son los problemas que debe abarcar el sistema y que puede ganar con su implementación, debe hacer un diagnóstico objetivo de la situación actual de la organización para detectar las oportunidades de mejora y los aspectos críticos a tener en cuenta al momento de implementar

Establecer objetivos: El siguiente paso a seguir es basados en la detección de oportunidades establecer los objetivos que se quieren alcanzar con la implementación del sistema, pensando en objetivos a corto, mediano y largo plazo. Los objetivos son el a donde quiere llegar la organización con la implementación del SG-SST, para que los objetivos sean alcanzados se debe establecer una política de salud y seguridad en el trabajo en ella quedará plasmado el grado de compromiso que la empresa tiene frente a la seguridad y salud del trabajador, esta política depende directamente del tipo de organización, el nivel de riesgo al que estén expuestos sus trabajadores, el número de los mismos y la participación que tomarán todos los actores dentro del sistema del sistema.

Recursos y responsabilidades dentro del SG-SST.

Una vez establecidas las metas se deben realizar los esfuerzos suficientes para que el sistema pueda empezar a implementarse, la asignación de recursos es parte fundamental de este proceso, la compañía debe garantizar que las personas que realicen el proceso de implementación estén capacitadas para desarrollarlo, en caso de no contar con este personal la empresa debe buscar la forma de garantizarlo, así mismo, se hace necesario que se otorguen recursos financieros suficientes para que el proyecto sea un éxito, estos recurso generalmente van enfocados a los métodos preventivos para mitigar los riesgos a los cuales los trabajadores están expuestos, estos pueden ser: reorganización de puestos de trabajo, elementos de protección personal, controles de ingeniería y en general cualquier tipo de intervención que mitigue los riesgos y que requiera una inversión monetaria por parte de la organización.

El recurso humano es fundamental para el éxito o fracaso del SG-SST es por eso que dentro de la estructura del mismo se deben delegar responsabilidades a los actores en diferentes niveles, esto quiere decir que cada uno tendrá bien definidas y delimitadas estas responsabilidades, estas se encargan en buena parte en función de su rango dentro de la organización y por la intervención que deba realizar por ley agentes externos a la empresa (ARLS). La responsabilidad más alta siempre recae sobre la Gerencia o alta dirección de las compañías, ya que son ellas las que deben encargarse de velar por el estricto cumplimiento de la política de seguridad establecida; así mismo debe garantizar la contratación del personal responsable del sistema, así como la evaluación anual del sistema.

Los trabajadores también entran dentro del radar de las responsabilidades que adquieren al momento de establecer la política de seguridad, es así que deben regirse por lo dispuesto en el artículo 2.2.4.6.10 de la resolución 1072 de 2012. La capacitación de los trabajadores debe ser por parte de la empresa y para esto tendrá el apoyo de la ARL a la cual esté afiliada la empresa.

Diagnóstico de condiciones de salud.

Evaluar las condiciones de salud de los trabajadores debe ser parte de fundamental para la prevención y mitigación de los riesgos asociados no solo a la actividad del trabajo sino aquellos que se relacionen con condiciones de salud previa de los trabajadores, así pues, la organización es responsable de desarrollar e implementar un programa de medicina preventiva que se enfoque principalmente en evitar la potencialización de enfermedades derivadas de labores comunes así como el manejo de enfermedades existentes, la evaluación e implementación de este programa

depende directamente de los riesgos presentes en el diario hacer de los trabajadores y que deben ser evaluados por la empresa.

Higiene y seguridad industrial

Por medio de este proceso se evalúan y controlan los factores del ambiente, que provienen del trabajo y pueden causar accidentes o enfermedades, el objetivo de este subprograma está enfocado a disminuir los efectos nocivos en la salud por exposición a las diferentes clases de riesgos en el ambiente de trabajo; así mismo disminuir la ocurrencia de accidentes laborales mediante el control de factores ambientales y humanos; este proceso se documenta específicamente con la identificación de los riesgos en la Matriz de valoración de Riesgos y Peligros, que se encuentra publicada en el sistema documentos SIG.

Prevención y atención de emergencias.

La organización debe implementar un procedimiento en el cual se establezca la forma de proceder en caso de emergencia (accidente, desastre natural, etc.) en este procedimiento deben quedar especificados los elementos para la atención de emergencias, así como los planes operativos normalizados para cada uno de los riesgos identificados dentro de la organización, la capacitación debe ser pilar fundamental para que los trabajadores puedan formar las brigadas de emergencia.

Procedimientos de trabajo seguro y evaluación de la accidentalidad.

Para que ciertas actividades de riesgo que se realizan dentro de la empresa , se deben desarrollar procedimientos y estándares de trabajo seguro, estos permiten no solo generar los controles

administrativos y de ingeniería necesarios para mitigar el riesgo, también son parte fundamental dentro del ciclo PHVA en especial porque su evaluación continua ayudan directamente con la disminución de la accidentalidad, Los procedimientos de trabajo seguro deben estar enfocados a aquellos procesos que representa un riesgo efectivo sobre el trabajador, estos pueden ser el uso de herramientas eléctricas, el movimiento de mercancías y todo aquel que pueda ser estandarizado .

La medición de la efectividad de los procedimientos y estándares está ligado al uso de indicadores.

Los indicadores son una medida efectiva del desempeño del SG-SST, dentro de los indicadores más usados se pueden encontrar dos. los indicadores de ejecución que representan las acciones ejecutadas dentro del sistema respecto a aquellas que fueron programadas.

No. actividades ejecutadas del SSST / No. actividades programadas del SSST * 100% (1)

Y los indicadores de efectividad que miden la severidad y frecuencia de lesiones que llegan a ser incapacitantes para los trabajadores.

IFAT: N.º total de AT en el período / N.º de HHT en el período * K (K= 200.000) (2)

ISAT: N.º días perdidos y cargados por AT en el período / Nº HHT en el período * K (3)

ILI: IFAT * ISAT / 1000 (4)

Auditoría del SG-SST.

El programa de auditoría del SG-SST debe comprender entre otros, la definición de todas las idoneidades de las personas que realicen la auditoría. Es necesario conocer el alcance de la

auditoría, la periodicidad, la metodología y la presentación de informes. Se deben tener en consideración todos los resultados de las auditorías previas. La selección del personal no implica necesariamente el aumento de la planta respecto a los cargos ya existentes. Los auditores no deben auditar su propio trabajo. Los resultados de la auditoría deben ser comunicados a los responsables de adelantar las medidas preventivas, correctivas o de mejora en la empresa.

El proceso de auditoría deberá abarcar, entre otros, los siguientes puntos:

El cumplimiento de la política de seguridad y salud en el trabajo.

El resultado de los indicadores de estructura, proceso y resultado.

La participación de los trabajadores.

El desarrollo de la responsabilidad y la obligación de rendir cuentas.

El mecanismo de comunicación de los contenidos del SG-SST, a los trabajadores.

La planificación, desarrollo y aplicación del SG-SST.

La gestión del cambio.

La consideración de la seguridad y salud en el trabajo en las nuevas adquisiciones.

La supervisión y medición de los resultados.

El proceso de investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, y su efecto sobre el mejoramiento de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa.

El correcto desarrollo del proceso de auditoría.

La evaluación por parte de la alta dirección.

Marco legal

La constitución política de Colombia y entes de tipo internacional como la organización internacional del trabajo establecen las leyes y regulaciones pertinentes para establecer sistemas de gestión en seguridad y salud en el trabajo que permitan la prevención de accidentes e incidentes que puedan llegar a afectar al empleado y mejore no solo su calidad de vida, sino que también la competitividad de la industria nacional, así como la protección del medio ambiente.

Las siguientes son las resoluciones y leyes que rigen los SGSST en Colombia.

Ley 9 de 1979 código sanitario. Se encarga de reglamentar las actividades, competencias de salud pública para asegurar el bienestar de la población. Estableciendo normas en salud ocupacional.

Resolución 2400 del 22 de mayo 1979 legisla acerca de las disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo. Busca preservar y mantener la salud física y mental, prevenir accidentes y enfermedades laborales, alcanzar condiciones de higiene y bienestar para los trabajadores que desempeñen diferentes actividades creando obligaciones para empleadores y empleados. En la idoneidad de espacios manejo de residuos y todas aquellas actividades relacionadas con el trabajo y que impliquen la exposición a riesgos por parte del empleado.

El Decreto 614 de 14 de marzo de 1984 establece las bases para la organización administrativa, gubernamental y privada de la salud ocupacional en Colombia para posteriormente construir el plan nacional unificado en el campo de la prevención de los accidentes y las enfermedades

laborales también marca las pautas para el mejoramiento de las condiciones de trabajo establece las obligaciones de los comités de higiene y seguridad en el trabajo.

La Resolución 2013 de junio 6 de 1986 establece el reglamento para los comités de medicina, higiene y seguridad en el trabajo COPASST.

Resolución 1016 de marzo 31 de 1989 se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de salud ocupacional, las obligaciones de los empleadores respecto a los comités y los diferentes ámbitos de aplicación.

En la Resolución 1075 de 1992 establece las condiciones apropiadas en las cuales deben desarrollarse cualquier tipo de trabajo creando los programas de medicina preventiva en especial las campañas en control de farmacodependencia, alcoholismo y tabaquismo.

Decreto ley 1295 de 1994 decreta la administración y organización del sistema general de riesgos profesionales el cual está diseñado para proteger a los trabajadores frente a accidentes y enfermedades laborales.

Ley 100 de 1993 se crea el régimen de seguridad social integral bajo los principios de eficiencia, universalidad, solidaridad, integralidad, unificación y participación que acogen a toda la población colombiana y se divide en 3 sistemas que son sistema general de pensiones, sistema general de seguridad social en salud, y sistema de riesgos profesionales.

Así mismo el Decreto 1833 de 1994 determina la administración y funcionamiento de los fondos de riesgos profesionales.

En el Decreto 1772 de agosto 3 de 1994 se reglamenta la afiliación y cotizaciones al sistema general de riesgos profesionales.

La Ley 776 de 2002 dicta normas sobre la organización, administración, y presentación del sistema general de riesgos profesionales.

Resolución 2346 de 2007 se regulan las prácticas de evaluación médica ocupacional (ingreso, controles y egreso) y valoraciones complementarias dependiendo del tipo de riesgo de la empresa. Para desarrollar programas de vigilancia, control como herramientas para los comités de evaluación de discapacidad.

Resolución 1401 de 2007 indica las obligaciones y requisitos mínimos para llevar a cabo la investigación de accidentes e incidentes de trabajo establece la obligatoriedad de informar a la administradora de riesgos profesionales sobre los resultados de la investigación.

Decreto 1443 de 2014 compilado el Decreto 1072 de 2015 por medio del cual se dictan disposiciones para la implementación del sistema de gestión para la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), basado en el ciclo de Deming o PHVA.

Decreto 1072 de 2015 Decreto único reglamentario del sector trabajo, se establece en él lo relacionado con la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo referido en el Decreto 1443 de 2014. Dentro de los aspectos importantes a modificar por las empresas está en cambiar la terminología COPASO por COPASST.

0312 de 2019 establece los estándares mínimos para la implementación del SGSST para personas naturales y jurídicas.

Es de gran importancia comprender que cualquier sistema de gestión en salud y seguridad en el trabajo que se implemente en la república de Colombia debe acogerse a la normatividad vigente que se relaciones directa o indirectamente con él, es por esta razón que tanto el decreto 1072 de 2015 , el 1443 de 2014 y 0312 de 2019 tienen un papel fundamental en este proceso, dado que al ser la norma que vigente establece no solo, las disposiciones legales generales (decreto 1072 de 2015 y 1442 de 2014) para que el sistema funcione, especificando los alcances de todos los actores que hacen parte las entidades que dan seguimiento y brindan los servicios necesarios para

la protección de los trabajadores, así como las responsabilidades de cada uno de los participantes del SG-SST , sino que también los requisitos mínimos según el tipo de riesgo asociado a la actividad y la cantidad de trabajadores que deben las organizaciones cumplir para que su sistema se enmarque en la ley y cumpla su función principal que es la de velar por la salud y seguridad del trabajador, así como la interacción responsable con el medio ambiente y las comunidades en las cuales la organización tenga influencia directa o indirectamente.

Marco metodológico

Alcance de la investigación.

El propósito del proyecto es realizar el diseño del SG-SST de la empresa LICUAVENT. Por el corto tiempo con el que se cuenta para el proyecto, así como por los riesgos asociados a la pandemia por COVID-19 que cursa en el país y en especial en la localidad 8 de Kennedy donde se ubica la empresa la investigación, solo se limitará al diseño del sistema y no a su implementación que quedará en bajo la responsabilidad de la empresa cuando las condiciones de salud pública así lo permitan.

Tipo de investigación.

La investigación se desarrollará con un enfoque mixto, esto quiere decir que se usarán datos cuantitativos otorgados por la empresa los que pueden ser y no se limitan a los indicadores que maneje adicionalmente se llevaran a cabo observaciones cualitativas de instalaciones y riesgos existentes en la organización evaluados sobre la legislación existente en el momento.

El método que se utilizará para realizar estudiar la información es de análisis ya que con los datos recolectados se realizarán tablas en las cuales se expondrán las falencias que pueda llegar a atener la organización frente al SG-SST.

Con esta información se realizará un informe de diagnóstico que especificará los pendientes que tiene la empresa en cuanto a normatividad y procedimientos.

Al final del diagnóstico realizar la recolección de la documentación la modificación de los procedimientos, afiliaciones y demás ítems que exija la ley y que no estén alineados con la norma estableciendo el plan de acción priorizando los documentos y/o procedimientos que se encuentren pendientes.

Fases de la investigación.

1. Evaluación inicial.

Basado en la norma 1072 de 2015 y la norma 312 de 2019 se desarrollará una matriz legal en donde se identificará en primera instancia los requerimientos mínimos para el tipo de empresa y sus niveles de riesgo. Para esto se realizará la evaluación inicial de la compañía documentación legal de la misma en donde se especifique el tipo de actividad económica que lleva a cabo. También el desarrollo de la evaluación inicial de los procedimientos que desarrolla y la pertinencia y cumplimiento del mismo.

2. Caracterización de riesgos y matriz de riesgos.

Con uso de metodología GTC 45 se realizará la caracterización de los riesgos de la empresa. Para la recolección de la información se realizarán visitas a las diferentes áreas de la organización y a los diferentes puestos de trabajo realizando la evaluación de riesgo en cada uno. Con esta información se documentará e implementará la respectiva matriz de riesgo resultante.

3. Sensibilización del SG-SST

Se llevarán a cabo capacitaciones y sensibilizaciones de manera virtual sobre la importancia del SG-SST en donde se explique la documentación que se implementará en el sistema. Esto se socializará con todos los empleados de la compañía.

Las capacitaciones iniciales del sistema se llevarán a cabo durante los primeros 15 días del diseño del sistema estas serán registradas en los formatos diseñados para tal fin en cumplimiento con los estándares mínimos especificados en la resolución 312 de 2019.

Al finalizar las capacitaciones se aplicarán nuevamente las encuestas con el fin de conocer la percepción de los trabajadores sobre el impacto que tendrá sobre sus condiciones de salud la propuesta de un programa de salud y seguridad en el trabajo, ello después de la socialización del diseño del sistema de salud y seguridad en el trabajo.

Por último, se socializarán los resultados a las directivas de la empresa y se harán recomendaciones para la futura implementación del SG-SST.

4. **Instrumentos.** En cada una de las fases del proyecto se hará uso de instrumentos avalados para la recolección de la información necesaria para el diseño del sistema de gestión en función de esto los instrumentos a utilizar son:

Evaluación inicial

Matriz de requisitos legales. Una matriz de requisitos legales o matriz legal es un documento que contiene toda la información sobre la normatividad que una empresa debe cumplir legalmente. Estas normas y obligaciones legales están moderadas por diferentes mecanismos que buscan que una empresa garantice mediante la adecuada realización de actividades el cumplimiento de la normatividad concerniente a la seguridad y salud en el trabajo.

La definición de matriz legal se puede encontrar en el Decreto 1072 de 2015 en el artículo 2.2.4.6.2. en donde se define a la matriz legal como:

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

Por lo tanto, según esta definición, la matriz de requisitos legales debe actualizarse continuamente de acuerdo a las nuevas disposiciones que puedan hacerse a las normatividades utilizadas. Pero, además, la matriz de requisitos legales también hace parte de las obligaciones de los empleadores y está constatada en el parágrafo del artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015, en el que menciona que:

“Por su importancia, el empleador debe identificar la normatividad nacional aplicable del Sistema General de Riesgos Laborales, la cual debe quedar plasmada en una matriz legal que debe actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables a la empresa”

Además, la matriz de requisitos legales también hace parte de la documentación general que toda empresa debe tener para desarrollar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Esto se encuentra estipulado en el artículo 2.2.4.6.12. del Decreto 1072 de 2015.

Matriz de requisitos mínimos Establecida en el decreto 312 de 2019. (Ver Anexo 2)

Caracterización de riesgos.

Matriz de riesgos GTC45 (Ver Anexo 1) La GTC 45 2012 es una de las metodologías más usadas en Colombia para la identificación de peligros y evaluación de riesgos, es conocida por todos los salubristas del país dado que se estudia en todos los niveles formativos: técnico, tecnológico, profesional y especialista. Incluso en el curso de 50 horas para responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se presenta una introducción a la GTC 45 2012.

El artículo 16 y el estándar 4.1.1 de la Resolución 0312 de 2019 establece que los contratantes obligados a implementar un SG-SST deben tener una “Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros” y el anexo técnico de la citada resolución establece el criterio de cumplimiento:

“La empresa tiene definida y aplica una metodología para la identificación de peligros y evaluación y valoración de los riesgos de origen físico, ergonómico o biomecánico, biológico, químico, de seguridad, público, psicosocial, entre otros, con alcance sobre todos los procesos, actividades rutinarias y no rutinarias, maquinaria y equipos en todos los centros de trabajo y en todos los trabajadores independientemente de su forma de vinculación y/o contratación”.

Sensibilización del SG-SST

Formato de capacitación (Ver Anexo 3) son una serie de capacitaciones con su respectivo formato de asistencia que sirven introducir a los trabajadores en la importancia de la implementación del SG-SST.

Consentimiento informado

La empresa LICUAVENT ha sido informada sobre el objeto de la investigación la idea original era poder realizar la implementación del SG-SST durante el año en curso, lamentablemente por la pandemia actual debida al COVID 19 las directivas decidieron dejar la está para el siguiente año haciendo la petición expresa, por esta razón el permiso otorgado se limita únicamente al diseño del sistema y la presentación de los hallazgos a la gerencia así como una serie de sensibilizaciones de forma virtual sobre la importancia del SG-SST. Esto queda especificado en el consentimiento informado (Ver Anexo 4).

Población. La población objeto de este estudio son los seis (6) trabajadores de la empresa LICUAVENT. Ubicada en la ciudad de Bogotá, localidad de 8 de Kennedy calle 37 sur 78 h 36. Las dos encargadas de bodega, el jefe técnico de servicio y los 3 representantes de ventas.

Criterios de inclusión. Dentro de la muestra a tomar se realizará la inclusión de todos los trabajadores de la empresa LICUAVENT. Esto con el objetivo que el diseño del SG-SST incluya a todos y cada uno de los actores que hacen parte de la organización.

Criterios de exclusión. Ninguno.

Fuentes de información.

Las fuentes de información primarias que se tendrán en cuenta para la ejecución de este estudio son:

Archivo general de LICUAVENT.

Información recolectada en las matrices de requisitos legales y matrices de estándares mínimos.

Al ser una empresa informal los indicadores que manejen se tomarán como fuentes de información secundaria ya que por su naturaleza pueden ser datos que o bien no contengan información confiable o no tengan información que pueda ser utilizada en la investigación.

Tabla 2 Cronograma propuesto

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES								
tabla 1. cronograma de actividades para la creación del sgsst de la empresa licuavent								
	octubre				NOVIEMBRE			
actividad a realizar	semana 1	semana 2	semana 3	semana 4	semana 1	semana 2	semana 3	semana 4
firma de acta de inicio y consentimiento informado								
evaluación inicial (matriz de requerimientos legales, matriz de requerimientos mínimos SG-SST)								
caracterización de riesgos y matriz de riesgos								
diseño de documentación, procedimientos y estándares SG-SST								
sensibilización SG-SST								
entrega del diseño								

Tomado de autores

Análisis de la información.

La información obtenida por medio de las matrices de requisitos legales está tabulada de manera tal que tanto los niveles de cumplimiento de los estándares mínimos como los niveles de riesgo son cuantificables en escalas que posteriormente serán presentadas a la gerencia de la organización una vez sea terminada la fase de evaluación inicial.

En el caso de la matriz de requisitos legales cada ítem a evaluar tiene asociado un porcentaje de cumplimiento que se suma al global y cuya sumatoria resultante será el nivel de cumplimiento que la organización tiene frente al SG-SST.

De la misma manera la matriz GTC45 está configurada para que los riesgos identificados en ella puedan ser medibles y cuantificables.

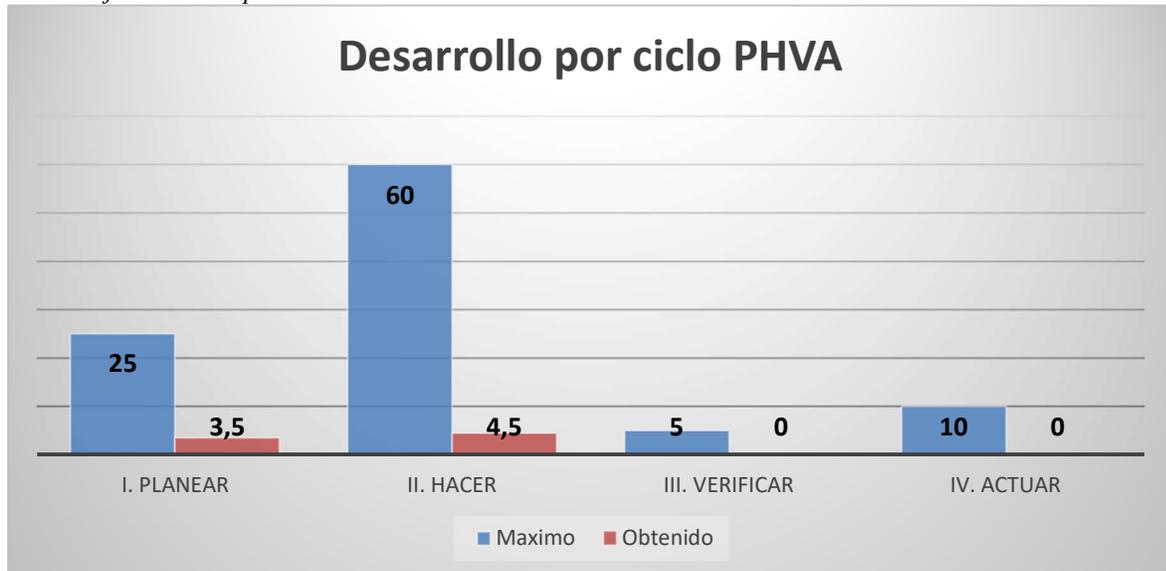
Resultados

Análisis e interpretación de los resultados.

Haciendo uso del formato de requisitos legales (Ver anexo 2) y llevando a cabo la evaluación del SG-SST se realizaron los siguientes hallazgos:

El sistema en la empresa LICUAVENT no existe como tal, la organización no tiene claro la obligatoriedad de la misma, y al ser una empresa de régimen simplificado (persona natural) la gerencia daba por entendido que la normatividad no les aplicaba, razón por la cual nunca habían realizado los esfuerzos encaminados a implementar el SG-SST según la normatividad vigente, esto de evidencia en la evaluación inicial que presenta los siguientes resultados:

Tabla 3 Evaluación del ciclo PHVA objetivo vs cumplimiento



Tomado de formato de requisitos legales autores.

Planear

La organización no hasta el momento de desarrollo de esta investigación no había realizado la inversión necesaria para implementar el sistema, razón por la cual después de las observaciones encontradas dentro de la evaluación inicial se nombró a un encargado de SG-SST para llevar a cabo la implementación del diseño del sistema que será entregado como resultado final de este trabajo.

Hacer

LICUAVENT después de la presentación de los hallazgos y la socialización de los mismos a la gerencia, ha empezado a entender la importancia a nivel no solo legal, sino que también operacional de establecer su SG-SST el logro más importante que se alcanzó, fue que la gerencia

de la compañía decidiera realizar la afiliación de todos sus trabajadores al sistema general de riesgos, salud, pensión y ARL. Y empezar de forma progresiva a hacer la implementación del diseño propuesto para el sistema.

Verificar y Actuar.

Dentro de lo observado durante la evaluación inicial la organización no tiene manejo de indicadores que le permita revisar si las actividades que lleva a cabo las realiza de manera segura, se hace evidente un claro desconocimiento de las normas que rigen los sistemas de salud y seguridad en el trabajo que rigen en Colombia, es así que se lleva a cabo una sensibilización con la gerencia para que comprendan la importancia de la mejora continua y como esta es una herramienta fundamental en busca de mejorar las condiciones laborales de sus trabajadores y que la empresa se enmarque en la normatividad vigente.

Tabla 4 Desarrollo por estándar



Tomado de formato de requisitos legales autores.

Debido a estos resultados se hace el diseño del SG-SST (ver Anexo 5) para la futura implementación en LICUAVENT en busca de enmarcarse en la normatividad existente. Las empresas aparte de ser un ente productor de riqueza también deben ser ambiental y socialmente responsables de los impactos que ellas mismas puedan generar al desarrollar sus objetivos empresariales. La normatividad vigente nace de la necesidad de proteger el medioambiente y a los trabajadores frente a los riesgos que puedan llegar a generar estas organizaciones. En vista de eso se hace más que evidente, la necesidad de LICUAVENT en empezar a implementar su SG-SST.

Uno de los aspectos más importantes que se deben tener en cuenta, para este diseño es la evaluación inicial realizada que demuestra de manera fehaciente que los empleados de la organización se encuentran expuestos en estos momentos a riesgos que pueden ser mitigados de forma sencilla acogiéndose a la ley.

Al ser una microempresa con menos de 10 empleados, la jurisprudencia contempla que las leyes existentes en salud ocupacional le aplican y hace de obligatorio cumplimiento la implementación del SG-SST, es así que es imperioso no solo realizar el diseño del sistema completo, sino que se implemente lo más pronto posible en pro de disminuir el impacto que su ausencia pueda tener sobre los empleados y el medioambiente.

Discusión

Un aspecto importante que resaltan los resultados obtenidos con el formato de evaluación inicial es el nulo conocimiento de las normas que pueden llegar a tener las empresas en especial su responsabilidad contra actual con los trabajadores que perciben un salario fijo y tienen tareas que cumplen en horarios y tiempos establecidos por la empresa. El contrato a término indefinido no

tiene estipulada una fecha de culminación de la obligación contractual, cuya duración no haya sido expresamente estipulada o no resulte de la naturaleza de la obra o servicio que debe ejecutarse. Puede hacerse por escrito o de forma verbal. (Art. 46 del Código Sustantivo de Trabajo y Art. 28 de la Ley 789 de 2002) . La naturaleza misma de las tareas que los colaboradores de la compañía realizan se ajustan directamente con esta definición, es así que en función del tipo de contratación los trabajadores de la compañía deben estar cubiertos por el sistema de seguridad social y todas las leyes que dé él se desprendan, el concepto mismo de informalidad que se desprende del tipo de negocio nace de una concepción errada y arraigada en el medio de lo que es una fuente informal de trabajo. Se calcula que en Colombia cerca de 20 millones de personas conforman la población económicamente activa, en edad de trabajar, de estos solamente 9 millones están cubiertos por la seguridad laboral y social, los otros 11 millones pertenecen al sector informal, trabajadores expuestos sin ningún tipo de control, sin ningún tipo de capacitación, sin ningún tipo de educación, a los riesgos propios de su actividad. Sánchez, M. R. (2016). El concepto de informalidad nace dentro de las organizaciones en función de la forma en la cual tributan a ante el estado, es así que en el caso particular de LICUAVENT la gerencia daba por entendido que al ser una empresa enmarcada dentro del régimen simplificado y al no tributar IVA sus responsabilidades frente a la normatividad eran distinta que las empresas que son régimen común. Es aquí donde se evidencia un desconocimiento del sistema de seguridad social ya que la ley 100 establece en su artículo 162 que independiente de la forma de contratación se debe asegurar que los trabajadores se encuentren afiliados al sistema de seguridad social.

Por otra parte esto estaba afectando directamente las finanzas de la compañía el mal manejo que se daba a la afiliación de los empleados originaba sobrecostos en este ámbito, la forma en la cual

sus empleados estaban afiliados al sistema general de salud se hacía de forma independiente, es decir que adicional al salario la empresa ponía de su bolsillo para realizar el pago de los aportes de seguridad social como si los empleados fueran independientes, logrando que por cada empleado se tuviese que pagar más dinero que el que por ley se debía; esto se debía principalmente al mismo concepto errado que al ser parte de un régimen de tributación no podían realizar la afiliación de los empleados a través de la empresa y estos tenían que afiliarse como independientes.

Otro aspecto importante nace en la naturaleza misma de la organización, las empresas familiares son extremadamente jerárquicas y han sido gerenciadas de la misma forma por los padres cabeza de hogar quienes han sacado a flote su negocio de forma empírica uno de los errores que afectan a las empresas familiares y que se pueden identificar fácilmente en esta organización es que las empresas familiares que dependen en exceso del fundador (Revista Consultoría TV. 2016) y de las decisiones que se tomen por parte del mismo, muchos procesos se encuentran estancados en especial aquellos trámites legales que son fundamentales para la organización porque al final estos se terminan llevando a cabo basados en los pocos conocimientos que poseen sobre la normatividad vigente que por la misma dinámica de la empresa es muy pobre, las cabezas de la organización en este caso los padres, nunca han realizado capacitaciones en administración y el manejo de la compañía ha estado inmutable por años, la planeación y crecimiento empresarial están basados en la forma en la cual tributan. La documentación y trámites legales más dentro de su concepto de empresa son aquellos se relacionan directamente con el tipo de régimen al cual están adscritos, así como los procesos básicos que mantengan el negocio a flote; obviando aquellos que no les representen ganancia ni a los que estén obligados por ley. Y es aquí donde se

evidencian las fallas importantes en la organización ya que existen normatividades que aplican a todas las empresas sin distinguir el tipo de régimen.

El delegar responsabilidades tampoco está definido en la empresa, esto debido al carácter familiar de la misma, No escuchar a las nuevas generaciones en materia de innovación. (Revista Consultoría TV. 2016) lleva a que toda responsabilidad de toma de decisiones, definición de acciones y resolución de problemas recaiga sobre la gerencia, que a su vez no tiene el conocimiento y asesoría necesaria para implementar el SG-SST.

Para poder entender en que estado se encuentra el SG-SST de la empresa se realizó la matriz de requisitos legales (ver Anexo 2) fundamental que identificó de manera puntal las falencias en documentación y el incumplimiento de pilares fundamentales del SG-SST, la implementación del mismo es mínima en aspectos o nula en aspectos relevantes que pueden condicionar a la organización a sanciones por parte de los entes de control.

Así mismo el entendimiento de los riesgos asociados a las actividades de la empresa se identificaron y organizaron de una manera adecuada para que la gerencia de la organización comprendiese la afectación que puede llegar a tener el no estar pendientes de identificar el riesgo en este aspecto el desarrollo de la matriz GTC 45 (ver Anexo 1) estableció el camino a seguir por la compañía para mejorar la calidad, contextualizar a la empresa en este aspecto y lograr que puedan empezar a entender el riesgo como un componente fundamental dentro de las actividades que desarrollan (Puy RA. 2000)

La evidencia organizacional y de las metodologías utilizadas para levantar obtener el estado de la organización demuestran que efectivamente, se hacía urgente el diseño del SG-SST (ver anexo 1) para la empresa, la precariedad en la cual se encontraban los trabajadores frente a sus vinculaciones laborales y afiliaciones al sistema de seguridad social los exponía riesgos innecesarios que evaluados y mitigados de forma correcta mejoran sustancialmente la seguridad de los trabajadores y su calidad de vida.

Terminada toda la evaluación y entregados los resultados a la gerencia de la organización se logro una sensibilización frente a las responsabilidades que deben manejar la gerencia y en especial su papel fundamental como líder frente a los procesos que garantizan la seguridad de los trabajadores, esto logró que se llevaran a cabo las afiliaciones de manera adecuada al sistema de seguridad social garantizando los derechos de los trabajadores y evitando un sobre costo para la empresa. Al final la empresa comprende la necesidad de resalta la importancia que las organizaciones promuevan los sistemas de gestión teniendo como base el desarrollo del talento humano, así mismo establecer inicialmente los roles y responsabilidades para la prevención de riesgos laborales. Macías, J. (2019).

El proceso de implementación es el que le llevará mas trabajo a la empresa, aunque ya tienen como guía el documento SG-SST de LICUAVENT, y que fue el resultado final de esta investigación requerirá de compromiso por parte de la gerencia en no recaer en viejos comportamientos y entender que este sistema es un ser dinámico que requiere ser renovado y evaluado constantemente para que se adapte a las nuevas necesidades y retos que pueda encontrar la compañía, así mismo el momento crucial por el que pasa el mundo en este momento como es la pandemia por COVID-19 ha impedido que se haga una implementación importante a

la fecha de el sistema, se espera que una vez se pueda estabilizar la situación actual, esta sea la primera tarea en la cual la empresa centre su atención.

Esta investigación aporta de manera sustancial a la vida profesional, establece un punto de partida para poder entender la dinámica de las empresas familiares que requieren acompañamiento en los procesos de salud y seguridad en el trabajo cabe recordar que: “En Colombia cada año nacen más de 70.000 empresas nuevas. Un tipo de empresas de alta importancia en la economía incluye a las familias y las empresas. Dos de tres empresas en Colombia son empresas de familia (EF).” (Gómez 2019) razón por la cual existe un alta probabilidad que durante el desarrollo de las actividades profesionales se encuentren empresas con características similares que tengan los mismos inconvenientes aquí presentados. Siendo esta investigación una base para la realización de futuras investigaciones.

Tabla 5 Análisis financiero

ANÁLISIS FINANCIERO						
	OCTUBRE				NOVIEMBRE	
actividad a realizar	semana 1	semana 2	semana 3	semana 4	semana 1	semana 2
firma de acta de inicio y consentimiento informado	1					1
evaluación inicial (matriz de requerimientos legales, matriz de requerimientos mínimos sg-sst)	20	20				40
caracterización de riesgos y matriz de riesgos		10	10			20
diseño de documentación, procedimientos y estándares sg-sst		9	9	9	9	36
sensibilización sg-sst	2	2	2	2	2	10
entrega del diseño					1	1
					TOTAL, HORAS	108
					COSTO HORA	\$30,000.00
					COSTO HORAS	\$3,240,000.00

*** COSTO HORA TOMADO DE ASESOR SURTA TERCERIZADO**

Tomadas de autores calculo financiero

Tabla 7 Consumibles

CONSUMIBLES		
	cantidad	Precio
Resma de papel	1	12,000.00
Bolígrafos	2	1,200.00
Tabla con clip	2	5,200.00
Memoria USB 4 lb	1	15,200.00
	Total	33,600.00

Tomadas de autores calculo financiero

Tabla 8 trasportes

TRANSPORTES			
actividad a realizar	CANTIDAD	VALOR	TOTAL
firma de acta de inicio y consentimiento informado	2	\$7,500.00	\$15,000.00
evaluación inicial (matriz de requerimientos legales, matriz de requerimientos mínimos sg-sst)	40	\$7,500.00	\$300,000.00
caracterización de riesgos y matriz de riesgos	40	\$7,500.00	\$300,000.00
entrega del diseño	1	\$7,500.00	\$7,500.00
		TOTAL	\$622,500.00
costo total proyecto		\$3,896,100.00	

Tomadas de autores calculo financiero

Evaluación de costo/beneficio

El artículo 13 de la Ley 1562 de 2012 indica de manera general las multas y sanciones que se aplicaran sobre las empresas que no cumplan con los programas de salud ocupacional y el Sistema General de Riesgos laborales.

De otro lado, la Ley 1610 de 2013 otorgó competencias a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social para clausurar una empresa o paralizar sus actividades, en caso de que incumplieran las normas del SG-SST.

La imposición de las multas depende del tamaño de la empresa en este caso al ser una empresa con menos de 10 trabajadores está catalogada como microempresa el Decreto 472 de 2015 establece los siguientes topes:

Microempresa:

Por incumplimiento de las normas de salud ocupacional: de 1 a 5 SMMLV

Por incumplimiento en el reporte de accidente o enfermedad laboral: de 1 a 20 SMMLV

Por incumplimiento que dé origen a un accidente mortal: de 20 a 24 SMMLV

En el estado actual en el cual se encuentra el SG-SST de LICUAVENT y con los hallazgos encontrados es muy probable que amerite la multa máxima establecida para el incumplimiento de la norma que en este caso es de 5 SMMLV es decir \$ 4.389.010 pesos que respecto al costo del diseño del sistema de gestión \$3.896.100 implicaría un posible ahorro de \$ 492.910, sin contar las multas por los otros dos ítems que pueden llegar a ser hasta de 20 salarios mínimos legales vigentes.

La ventaja del diseño del sistema es que solo debe ser pagado una vez ya después de ser implementado la empresa en cabeza del encargado del SG-SST es realizar el mantenimiento del mismo dentro de los parámetros propuestos por el ciclo PHVA.

Adicionalmente la empresa si las condiciones de la empresa ponen en peligro la vida, la integridad y/o la seguridad personal de los trabajadores, el Inspector de Trabajo puede determinar la clausura o cierre del lugar de trabajo.

En esos casos aplican los siguientes criterios:

Según la gravedad de la violación, el cierre se producirá por un término que está entre los 3 y los 10 días hábiles (Artículo 8, Ley 1610 de 2013).

Si la empresa incurre nuevamente en cualquiera de los hechos sancionables, el cierre se hará por un término de entre 10 y 30 días hábiles. (Artículo 8, Ley 1610 de 2013).

Cuando la renuencia persiste, el inspector de trabajo debe trasladar el caso al Director Territorial. Este podrá clausurar la empresa hasta 120 días hábiles o decretar el cierre definitivo del establecimiento (Artículo 13, Ley 1512 de 2012).

La medida de cierre o suspensión de actividades debe ser impuesta a través de un auto debidamente motivado, que indique específicamente el lugar donde debe aplicarse, el análisis de hechos y pruebas, el período de cierre y las normas infringidas.

La suspensión o el cierre no afectan el pago del salario, ni de las prestaciones a los trabajadores.

Frente a esto es la futura implementación del SG-SST protege a la empresa y en especial a la familia de la pérdida de su fuente de sustento.

Conclusiones

En el marco de la normatividad vigente en el campo de salud y seguridad en el trabajo la empresa LICUAVENT no cumple con las disposiciones legales razón por la cual requiere el diseño del SG-SST y su posterior implementación, se denota que la organización requiere una

evaluación de fondo, en especial en lo que se refiere al área de recursos humanos, se denota un desconocimiento total de las normas que rigen el campo de la salud y seguridad en el trabajo en Colombia, efecto directo de esto es la falta de competencia del área y la poca intervención y falta de interés de la gerencia en establecer un sistema de trabajo acorde con la ley.

La gerencia general de la organización requiere capacitación en la normatividad vigente en lo que se refiere a salud y seguridad en el trabajo entendiendo la importancia de asegurar la salud y seguridad de los trabajadores. La visión actual del manejo de los recursos humanos se centra en estos momentos más en la productividad que en la seguridad y aunque algunos riesgos se encuentran cubiertos por inercia, (es decir el riesgo se ha mitigado sin saber de su existencia o tener una evaluación del mismo) otros son latentes y amenazan no solo la seguridad de los trabajadores también la estabilidad del negocio propiamente dicho, como se vio anteriormente el no cumplimiento de la normatividad, puede acarrear para LICUAVENT no solo multas en caso de accidentes de gravedad sino que también puede conllevar al cierre del establecimiento y con esto la pérdida del potencial productivo que tiene la organización. El costo financiero de no implementar de forma pronta el sistema puede ser más significativo que el de implementarlo, la empresa se expone a multas y clausuras por no tener su documentación al día.

Otro punto importante que debe tener en cuenta la dirección general en cabeza del gerente es que el modelo empresarial no se puede concesiones frente a la seguridad por ser una empresa familiar o no, los argumentos en los que la empresa se basa para no implementar el SG-SST no tienen fundamentación y nacen en la creencia de que existe una significativa diferencia entre las empresas que deben pagar IVA y las que no, el concepto de informalidad que tienen las organizaciones muchas veces nace de la misma visión de la forma en la cual pagan impuestos o no, muchos gerentes que no tienen capacitación pueden llegar a la conclusión apresurada que no

generar IVA los exime inmediatamente de otro tipo de responsabilidades frente a la ley, más aún evitan implementar este tipo de estándares dentro de sus organizaciones pensando que al hacerlo van a tener que pasar de un régimen de tributación a otro, este es el caso específico de LICUAVENT donde sus gerentes ligan la seguridad y salud en el trabajo con la forma en la que deben tributar así pues nunca habían pensado en realizar este proceso ya que pensaban que realizarlo acarrearía un cambio de régimen que desconocen.

Otra conclusión importante que nace de la evaluación de LICUAVENT es la falta de estándares de trabajo dentro de la organización y es curioso ver que aunque existen procesos y trabajos repetitivos y que se realizan siempre de la misma manera la empresa no se ha tomado la molestia de estandarizar ninguno de sus procedimientos de trabajo tampoco tiene planes de trabajo seguro, y procedimientos de emergencias, esto es un síntoma grave de la falta de liderazgo y de competencia de la persona encargada de el área de recursos humanos y de los jefes de proceso, el liderazgo se encuentra demasiado centralizado en la gerencia general lo que genera que no existan liderazgos fuertes dentro de los procesos que puedan evaluar y generar los indicadores y estrategias adecuadas para la evaluación del riesgo, esto evita que pueda en algún momento existir un ciclo PHVA que mejore las condiciones de la empresa frente al manejo del riesgo.

Por último y no menos importante es que la empresa debe tener un cambio y no solo frente a la seguridad y salud ocupacional, así lo hicieron saber las directivas una vez presentada la evaluación a la cual fueron sometidos, el proceso llevado a cabo ha sido un pilar fundamental para empezar un cambio frente a la forma en la cual la gerencia lleva hacia el futuro, ahora la organización es consciente que debe entrar en las dinámicas modernas de administración y realizar un esfuerzo importante en la implementación de metodologías que le permitan

desarrollar de manera adecuada su objeto social con el sentido de responsabilidad social y medioambiental, para ser una empresa sostenible en el tiempo.

Recomendaciones

La organización debe realizar una inversión en la capacitación de todas las áreas de la compañía, en especial en la gerencia quienes deben actualizarse en la normatividad vigente sobre los temas fundamentales para la empresa, en el caso que nos concierne en el tema de SG-SST existen muchas posibilidades con las que la empresa puede realizar esta actualizaciones, es importante que la empresa solicite apoyo a la ARL en estos temas ya que ellos pueden dar una excelente guía en la forma en la cual pueden mantenerse actualizados en el tema de salud y seguridad en el trabajo, así mismo se puede encontrar apoyo con la cámara de comercio quienes también pueden ayudarles a aclarar la normatividad que aplica para las empresas de uno y otro régimen tributario. Aunque el objetivo primordial de esta investigación fue el de entregar a la empresa el diseño del SG-SST, es de suma importancia que la organización se comprometa a la pronta implementación del mismo, esto en función de estar alineados con la normatividad vigente y evitar accidentes y multas que puedan terminar afectando a la empresa y a los trabajadores.

La organización debe empezar a trabajar metodologías que permitan una mayor participación de los procesos incentivando el liderazgo entre sus empleados el delegar responsabilidades debe ir más allá del SG-SST. Promover el liderazgo entre los trabajadores genera nuevas oportunidades para el negocio, Tener en cuenta los puntos de vista y las opiniones de los trabajadores es muy importante, para favorecer la calidad de vida laboral y establecer ambientes laborales saludables.

Por el contrario, no reconocer su labor puede generar un ambiente inconforme y desagradable, afectando la productividad en la organización.

Una buena medida para desarrollar ambientes sanos y productivos, es proteger a los empleados de accidentes o enfermedades laborales, a través de medidas que involucren la participación de los trabajadores en su protección. Implantar una cultura de la seguridad y salud laboral, es permitir que los trabajadores tomen el control de su propia seguridad, al otorgarles la posibilidad de que actúen como líderes que se preocupan por sus vidas y por mejorar sus comportamientos frente a posibles riesgos.

No solo basta con informarles sobre las normas de seguridad y salud en el trabajo, sino facultarlos para que participen en el diseño de los procesos y la aplicación de las estrategias de seguridad y salud laboral. Pues son ellos, quienes otorgan información de primera mano, para identificar si están funcionando o no, los programas que hacen parte del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud de la empresa.

Como última medida se recomienda que la organización diseñe su visión y misión empresarial, La misión y visión son el punto de partida desde el cual desarrollar estrategias para el crecimiento de las empresas. Unificar ambos en un único objetivo se traduce en progreso, porque hace que cada oportunidad que se presente a lo largo del camino se aproveche y se proyecta confianza en el público al que se dirige la empresa. Adicionalmente que es el punto de partida fundamental para la política de seguridad y salud en el trabajo.

Referencias

- American College of Sports Medicine (1993). Physical activity, physical fitness, and hypertension, position stand. *Medicine and Science in Sports and Exercise*, 25, 1-10.
- Bernal, U. (2016). Percepción del riesgo de los supervisores según su estilo de liderazgo y cultura en seguridad como factor de accidentalidad en Ecopetrol S.A. (Trabajo de grado). Universidad de la sabana, Bogotá, Colombia.
- Blanco A, Sánchez F, Carrera P CA y RD. 2000.. Supuestos teóricos para un modelo psicosocial de las conductas de riesgo. In: Yubero, S. y Larrañaga E, editor. *Sida: Una visión multidisciplinar*. Castilla. España: Universidad Castilla La Mancha; p. 41–62.
- Empresas de familia : casos y cosas / Jorge Gámez Gutiérrez ; con la colaboración de Jossie Garzón. - Primera edición. - Bogotá : Ediciones Unisalle : Universitaria Agustiniiana, 2019
- Enrique Alonso Morillejo Localización: *Apuntes de Psicología*, ISSN 0213-3334, Vol. 20, N°. 3, 2002
- González, N. A. G. (2009). “Diseño del sistema de gestión en seguridad y salud. 224.
- Karen Bickerstaff Risk Perception Research: Socio-Cultural Perspectives on the Public Experience of Air Pollution September 2004 *Environment International* 3
- Kimberly Fernández, Carlos Castaño, la responsabilidad empresarial en el nuevo SG-SST, 2017

Lobo Pedraza, Karen Liseth—2016.pdf. (s. f.). “Diseño del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, basado en la integración de la norma ohsas 18001:2007 y libro 2 parte 2 titulo 4to capítulo 6 del decreto 1072 de 2015 en la empresa ingeniería & servicios sarboh s.a.s.

López, J. (2011). Más allá de los sistemas de gestión de seguridad. Tecnología, Ciencia, Educación Instituto Mexicano de Ingenieros Químicos, 26(2), 103-126. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/482/48221175007.pdf>

Macías, J. (2019). Niveles de liderazgo y su relación con los programas de seguridad y salud ocupacional. Revista san Gregorio, 0(29), 130-141. Recuperado de <http://revista.sangregorio.edu.ec/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/926>

Martínez, C. (2012). Liderazgo y cultura en seguridad: su influencia en los comportamientos de trabajo seguros de los trabajadores. Salud de los trabajadores. 20(2), 179-192.

Recuperado de

https://www.researchgate.net/publication/262588205_Liderazgo_y_cultura_en_seguridad_su_influencia_en_los_comportamientos_de_trabajo_seguros_de_los_trabajadores.

Ministerio del trabajo (Resolución 312 de 2019 EstandaresMinimosSeguridadSalud.pdf, s. f.).

Ministerio del trabajo Art. 46 del Código Sustantivo de Trabajo y Art. 28 de la Ley 789 de)

MORILLEJO (2002); Enrique Alonso. La percepción del riesgo en la prevención de riesgos laborales. En: Apuntes de Psicología. Vol. 20, No. 3 p. 415 – 426.

Nárdiz, I. (2016). La influencia del liderazgo auténtico en la cultura de seguridad de las organizaciones. (Trabajo de fin de grado) Universidad Pontificia de Salamanca, Salamanca, España.

Puy RA. Percepción social del riesgo: Dimensiones de evaluación y predicción. Universidad. 2000. 408 p

Reportero Industrial. (2016, enero 14). Historia de la Seguridad Industrial. Prevenciones. <https://prevencionar.com/2016/01/14/historia-de-la-seguridad-industrial/>

Revista Consultoría TV. (2016, 20 de septiembre). Los 10 errores más comunes que cometen las empresas familiares. Recuperado de <https://youtu.be/HT9vuu961iY>

Sánchez, M. R. (2016). Los SG SST en Colombia.

Slovic P, Finucane ML, Peters E, MacGregor DG. Risk as analysis and risk as feelings. Risk Anal [Internet]. 2004;24(2). Available from: [papers2://publication/uuid/F4B3EA59-C2F7-4F62-9223-701C27F152C2](https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/15111111/)

Zapata, L. (2016). El liderazgo, factor clave en la cultura de seguridad física de las compañías petroleras en Colombia. (Trabajo de grado Universidad Militar Nueva Granada). Recuperado de <https://repository.unimilitar.edu.co/>

MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS

METODOLOGÍA GUÍA GTC 45 (2012-06-20)

Elaborado por: **ING. JORGE ENRIQUE SALGADO**
 Revisión inicial:

PROCESO	ZONA / LUGAR RUTINARIO, SI O NO	PELIGRO		CONTROLES EXISTENTES			EVALUACIÓN DEL RIESGO						VALORACIÓN DEL RIESGO	CRITERIOS PARA ESTABLECER CONTROLES			MEDIDAS DE INTERVENCIÓN						
		DESCRIPCIÓN	CLASIFICACIÓN	FUENTE	MEDO	TRABAJADOR	NIVEL DE DEFICIENCIA	NIVEL DE EXPOSICIÓN	NIVEL DE SEVERIDAD (USP, INO, INE)	INTERPRETACIÓN DEL NIVEL DE PROBABILIDAD	NIVEL DE CONSECUENCIA	NIVEL DE RIESGO (NO) e INTERVENCIÓN	INTERPRETACIÓN DEL NIVEL DE RIESGO (NO)	ACEPTABILIDAD DEL RIESGO	NO EMPLEADOS	PROB. CONSECUENCIA	EXISTENCIA REQUERIMIENTO ASOCIADO (E o NO)	ELIMINACIÓN	SUSTITUCIÓN	CONTROLES DE INGENIERIA	CONTROLES ADMINISTRATIVOS, SEÑALIZACIÓN, ADVERTENCIA	EQUIPOS / ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL	
p u e s t o d e s e r v i c i o t s c r v i c i o t Á		Verificación de ausencia de tensión.	Quemaduras.	Ninguno	Ninguno	Uso de EPP dieléctricos	2	2	4	(B)	10	40	III	Acceptable		Infarto	SI	—	—	—	Señalización durante el proceso; capacitación de primeros auxilios, capacitación riesgos eléctricos.	Camisa manga larga, pantalón en jean, botas con puntera dieléctrica, guantes aislantes de electricidad, protector auditivo, cinta de protección facial	
		Posturas prolongada, Mantenido.	Biomecánico	Fatiga, estrés, lesiones osteomusculares, dolor muscular, lumbagias, espasmos	Ninguno	Ninguno	Capacitación en higiene postural, Pausas activas	2	3	6	(M)	25	150	II	NO Acceptable		Lesiones de columna	SI	—	—	—	Capacitación al personal en manipulación manual de cargas	Uso de EPP cuando se requiere según criterio del HSE
		Posturas prolongada, esfuerzo	Biomecánico	Fatiga, estrés, lesiones osteomusculares, dolor muscular, lumbagias, espasmos	Ninguno	Ninguno	Capacitación en Higiene postural, Pausas activas	2	3	6	(M)	25	150	II	Acceptable con control específico		Lesiones de columna	SI	—	Reestructuración de tareas.	Adaptación de un puesto de trabajo	Programa para control de riesgo Biomecánico, capacitaciones.	Capacitación de higiene postural
		Mecánico, Operación de herramientas manuales	Condiciones de Seguridad	Heridas, Golpes.	Ninguno	Ninguno	EPP, Capacitación	2	3	6	(M)	25	150	II	NO Acceptable		Laceraciones	SI	—	—	—	—	—
		Mecánico, Operación de maquinaria (Taladro)		Golpes, Heridas, Atrapamiento, Laceraciones	Mantenimiento	Ninguno	EPP, Capacitación	2	2	4	(B)	25	100	III	Acceptable		Amputaciones	SI	—	—	—	—	—
		Movimientos repetitivos	Biomecánico	Alteraciones musculoesqueléticas, síndromes de sobre uso que pueden generar daño moderado.	Ninguno	Ninguno	Capacitación Pausas activas	2	2	4	(B)	25	100	III	Acceptable		Síndromes de sobreesfuerzo	SI	—	Reestructuración de tareas.	—	Capacitación ruido laboral, exámenes periódicos de audiometría.	Uso de EPP para la protección auditiva
		Ruido generado por herramientas externas	Físicos	Disminución auditiva, fatiga, cefaléas, pérdida del equilibrio.	Ninguno	Ninguno	Elementos de Protección auditiva	2	1	2	(B)	60	120	III	Acceptable		Pérdida o disminución auditiva	SI	—	—	—	—	—
		Virus, Hongos, bacterias.	Biológicos	Dermatitis, hongos en la piel, afecciones al sistema respiratorio.	Ninguno	Ninguno	Capacitación en manejo y separación de residuos	2	3	6	(M)	10	60	III	Acceptable		Dermatitis ocupacional	NO	—	—	—	Capacitación en manejo de residuos sólidos	Uso de EPP cuando se requiere según criterio del HSE
		Condiciones de la tarea	Psicosocial	Estrés, fatiga mental, cansancio	Ninguno	Ninguno	Pausas activas, inducción, reducción	2	1	2	(B)	10	20	IV	Acceptable		Estrés Crónico	SI	—	—	—	Capacitación en cuanto al manejo del estrés; realizar actividad física; pausas activas.	—
		Manipulación manual de cargas	Biomecánico	Lesiones osteomusculares, fatigas, dolor muscular.	Ninguno	Ninguno	Capacitación manejo manual de cargas.	2	3	6	(M)	10	60	III	Acceptable		Lesiones osteomusculares	SI	—	—	—	Capacitación de higiene postural, campañas promoción y prevención	Uso de EPP cuando se requiere según criterio del HSE
		Condiciones de orden y aseo, caída de objetos sistema y medios de almacenamiento.	Condiciones de seguridad	Caidas al mismo nivel y diferente nivel, golpes, lesiones musculoesqueléticas	Determinar áreas para el almacenamiento	Orden y aseo	Ninguno	2	3	6	(M)	25	150	II	NO Acceptable		Fracturas	SI	—	—	—	Señalización durante el proceso de transporte de cargas; capacitación de primeros auxilios y uso de conos refractivos.	Camisa manga larga, pantalón en jean, botas con puntera de acero, guantes de camara, protector auditivo tipo copa y / o inserción.
		Posturas prolongada, esfuerzo, Manipulación manual de cargas	Biomecánico	Fatiga, estrés, lesiones osteomusculares, dolor muscular, lumbagias, espasmos	Ninguno	Ninguno	Capacitación en manejo manual de cargas, Pausas activas.	2	1	2	(B)	25	50	III	Acceptable		Lesiones de columna	SI	—	—	—	Capacitación al personal en manipulación manual de cargas	Uso de EPP cuando se requiere según criterio del HSE
		Posturas prolongada, esfuerzo	Biomecánico	Fatiga, estrés, lesiones osteomusculares, dolor muscular, lumbagias, espasmos	Ninguno	Ninguno	Capacitación en Higiene postural, Pausas activas	2	2	4	(B)	25	100	III	Acceptable		Lesiones de columna	SI	—	Reestructuración de tareas.	Adaptación de un puesto de trabajo	Programa para control de riesgo Biomecánico, capacitaciones.	Capacitación de higiene postural
		Mecánico, Operación de herramientas manuales		Heridas, Golpes.	Ninguno	Ninguno	EPP, Capacitación	2	2	4	(B)	25	100	III	Acceptable		Laceraciones	SI	—	—	—	—	—
	Mecánico, Operación de maquinaria	Golpes, Heridas, Atrapamiento, Laceraciones		Mantenimiento	Ninguno	EPP, Capacitación	2	4	8	(M)	60	480	II	Acceptable con control específico		Amputaciones	SI	—	—	—	—	—	

C n i c o	SI	Movimientos repetitivos	Biomecánico	Alteraciones musculoesqueléticas, síndromes de sobre uso que pueden generar daño moderado.	Ninguno	Ninguno	Capacitación Pausas activas	2	2	4	(B)	25	100	III	Acceptable	Síndromes de sobreuso	SI	—	—	—		Uso de EPP cuando se requiere según criterio del HSE	
		Esfuerzo, Posturas prolongada	Biomecánico	Fatiga, estrés, lesiones osteomusculares, dolor muscular, lumbalgias, espasmos	Ninguno	Ninguno	Capacitación en manejo manual de cargas, Pausas activas.	2	2	4	(B)	25	100	III	Acceptable	Lesiones de columna, Hernias	SI	—	—	—	Capacitación al personal en manipulación manual de cargas		
	SI	Locativo: Superficies irregulares, Orden y aseo	Condiciones de seguridad	Caídas al Mismo nivel, Golpes y heridas	Ninguno	Orden y aseo área de trabajo	Capacitación	2	2	4	(B)	25	100	III	Acceptable	Fracturas.	SI	—	—	—	Capacitación al personal en orden y aseo	Uso de EPP cuando se requiere según criterio del HSE	
		Mecánico: Uso de doblatubo					Contusiones, hematomas	Ninguno	Ninguno	Capacitación manejo adecuado de herramientas	2	2	4	(B)	10	40	III	Acceptable	Contusión	SI	—	—	—
	I o b o d e s t i g a	SI	Posturas prolongadas, esfuerzos.	Biomecánico	Fatiga, estrés, lesiones osteomusculares, dolor muscular, lumbalgias, espasmos	Ninguno	Ninguno	Capacitación Pausas activas, Descanso durante la tarea	6	3	18	(A)	25	450	II	Acceptable con control específico	Lesiones de columna	SI	—	Reestructuración de tareas.	Adaptaciones a los puesto de trabajo y a maquinaria según resultados del puesto de trabajo	Análisis de puesto de trabajo, PVE para dolor lumbar y desórdenes musculoesqueléticos, programa para control de riesgo Biomecánico, capacitaciones.	Uso de EPP cuando se requiere según criterio del HSE
			Polvos inorgánicos (Material particulado)	Químico	Afecciones al sistema respiratorio	Ninguno	Ninguno	Uso de protección respiratoria	2	3	6	(M)	25	150	II	Acceptable con control específico	Asma laboral	SI	—	—	—	Capacitación en riesgo químico por polvos, señalización uso de protección auditiva, Capacitación en uso y mantenimiento de protección respiratoria	Uso de EPP cuando se requiere según criterio del HSE
		Ruido intermitente	Físico	Cefaleas, estrés, pérdida del equilibrio, trauma auditivo	Ninguno	Ninguno	Uso de protección Auditiva	2	2	4	(B)	25	100	III	Acceptable	Otitis	SI	—	—	—	Capacitación en cuidado del oído y uso mantenimiento de esp para protección auditiva	Uso de EPP cuando se requiere según criterio del HSE	
		Eléctrico: Baja tensión Conexiones eléctricas. Interruptores y toma corrientes deficientes y/o mal estado.	Condiciones de seguridad	Quemaduras, arco eléctrico, electrocución	Ninguno	Inspección de conexiones eléctricas, tomas	Ninguno	2	3	6	(M)	25	150	II	NI/Aceptable	Electrocusión	SI	—	—	—	Capacitación en cuidado del oído y uso mantenimiento de herramientas y equipos	Uso de EPP cuando se requiere según criterio del HSE	
		Manipulación manual de cargas	Biomecánico	Lesiones osteomusculares, fatigas, dolor muscular.	Ninguno	Ninguno	Capacitación manejo manual de cargas.	2	3	6	(M)	10	60	III	Acceptable	Lesiones osteomusculares	SI	—	—	—	Capacitación de higiene postural, campañas promoción y prevención	Uso de EPP cuando se requiere según criterio del HSE	
	SI	Condiciones de orden y aseo, caída de objetos sistema y medio de almacenamiento.	Condiciones de seguridad	Caídas al mismo nivel y diferente nivel, golpes, lesiones musculoesqueléticas	Determinar áreas para el almacenamiento	Orden y aseo	Ninguno	2	2	4	(B)	25	100	III	Acceptable	Fracturas	SI	—	—	—	Señalización durante el proceso de transporte de carga; capacitación de primeros auxilios y uso de conos reflectivos.	Carnes mango trabajo, pantalón en jeans, botas con punta de acero, guantes de carnaú, protector	
Movimientos repetitivos		Biomecánico	Alteraciones musculoesqueléticas, síndromes de sobre uso que pueden generar daño moderado.	Ninguno	Ninguno	Capacitación Pausas activas	2	3	6	(M)	25	150	II	Acceptable con control específico	Síndromes de sobreuso	SI	—	—	—				
Postura prolongada bípeda, esfuerzo		Biomecánico	Fatiga, cansancio muscular, dolor muscular	Ninguno	Ninguno	Capacitación en Higiene postural, Pausas activas	2	3	6	(M)	25	150	II	Acceptable con control específico	Lesiones de columna	SI	—	Reestructuración de tareas.	—	Programa para control de riesgo Biomecánico, capacitaciones.	Capacitación de higiene postural		
Locativo: Superficies irregulares, Orden y aseo		Condiciones de seguridad	Caídas al Mismo nivel, Golpes y heridas	Ninguno	Orden y aseo área de trabajo	Capacitación	2	3	6	(M)	25	150	II	Acceptable con control específico	Fracturas.	SI	—	—	—	Capacitación al personal en orden y aseo	Uso de EPP cuando se requiere según criterio del HSE		
Trabajo en Alturas		Condiciones de seguridad	Fracturas, Caídas, Contusiones, Huerte	Ninguno	Uso de equipo para trabajo seguro en alturas	Capacitación, entrenamiento y mantenimiento en trabajo seguro en alturas	2	1	2	(B)	100	200	II	Acceptable con control específico	Huerte	SI	—	—	—	Entrenamiento y mantenimiento en trabajo seguro en alturas, Uso de equipos para trabajo en alturas certificados, programa de prevención contra caídas	Uso de EPP cuando se requiere según criterio del HSE, uso de equipo para trabajo en alturas		
SI	Malas posturas	Biomecánico	Lesiones osteomusculares, fatigas, dolor muscular.	Ninguno	Ninguno	Capacitación Higiene postural	2	3	6	(M)	10	60	III	Acceptable	Lesiones osteomusculares	SI	—	—	—	Capacitación de higiene postural, campañas promoción y prevención	Uso de EPP cuando se requiere según criterio del HSE		

ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD PARA EMPLEADORES Y CONTRATANTES

El presente anexo técnico quedará sujeto a las adiciones, aclaraciones, modificaciones o complementaciones, que se presenten con respecto a la normativa contemplada en el campo "Marco legal". Si el estándar No Aplica, se deberá justificar la situación y se calificará con el porcentaje indicado para cada numeral. En caso de no justificarse la calificación del estándar será igual a cero. Estándares Mínimos para empleadores o contratantes con trabajadores dependientes, cooperativos, en riesgo o contratistas.

I PLANEAR																
ESTÁNDAR 1 RECURSOS (10%)																
E.1.1 Estándar: Recursos humanos, técnicos y de infraestructura (4%)																
Numeral	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple	No cumple	No aplica		CALIFICACIÓN	Evidencias/Observaciones	Plan de Acción (Actividades)	Responsable	Fecha (Plazo de Cumplimiento)	Recursos (Administrativos y Financieros)	Fundamentos y soportes de la efectividad de las acciones y actividades		
				Totalmente	0,0%	Justifica	No Justifica									
1.1.1	Decreto 1607/2002 Decreto 1072/2015 Artículo 2.2.4.6.8 numerales 5 y 10. Resolución 4502/2012 Decreto 1250/1994 Artículo 26, Artículos 5 y 6 de la presente resolución	El diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para empresas de diez (10) o menos trabajadores clasificados en Riesgo I, II, III, podrá ser realizado por técnicos o tecnólogos en seguridad y salud en el trabajo o en alguna de sus áreas, con licencia vigente en Salud Ocupacional o Seguridad y Salud en el Trabajo que acrediten mínimo dos (2) años de experiencia en el desarrollo de actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo y que acrediten la aprobación del curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas. Para empresas de diez (10) o menos trabajadores clasificados en Riesgo IV y V, podrá ser realizado por un Profesional en Salud Ocupacional o Seguridad y Salud en el Trabajo, profesional con postgrado en Seguridad y Salud en el Trabajo, con licencia en Salud Ocupacional o Seguridad y Salud en el Trabajo vigente y que acrediten la aprobación del curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas. La persona que diseñe, ejecute e implemente el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo tenga la formación y cursos solicitada en los artículos 5 y 6 de la presente resolución.	Solicitar el documento en el que consta la designación del responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con la respectiva asignación de responsabilidades y solicitar el certificado correspondiente, que acredite la formación de acuerdo con lo establecido en el presente criterio. Se solicita el título de formación técnico, tecnólogo, profesional, especialista o maestría en Seguridad y Salud en el Trabajo. Se verifica la licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo vigente. Se constata la evidencia del certificado de aprobación del curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas en Seguridad y Salud en el Trabajo. A quien no tenga licencia se le solicita que cumpla los requisitos de formación y cursos solicitada en los artículos 5 y 6 de la presente resolución.	0,5	0	X		0,5								
1.1.2	Decreto 1072/2015 Artículo 2.2.4.6.8, numeral 2. Artículo 2.2.4.6.12 numeral 2	La empresa asigna y documenta las responsabilidades específicas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo a todos los niveles de la organización, para la implementación y mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Solicitar el soporte que contenga la asignación y documentación de las responsabilidades en Seguridad y Salud en el Trabajo.	0	0,00%	Justifica	No Justifica	0	La empresa ha asignado responsabilidades dentro del sistema pero no tiene documentación de la misma	Definición de las responsabilidades dentro del sistema diseño del documento solicitado	JORGE SALGADO	5/11/2020	computador.	Fundamentos y soportes de la efectividad de las acciones y actividades		
1.1.3	Decreto 1072/2015, Artículos 2.2.4.6.8, numeral 4, Artículo 2.2.4.6.17 numeral 2.5.	La empresa define y asigna los recursos financieros, humanos, técnicos y tecnológicos, requeridos para la implementación, mantenimiento y el desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Constatar la existencia de evidencias físicas y/o documentales que demuestren la definición y asignación de los recursos financieros, humanos, técnicos y de infraestructura para la implementación y mantenimiento y continuidad del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, evidenciando la asignación de recursos con base en el plan de trabajo anual.	0,5	0,00%	Justifica	No Justifica	0,5	la empresa ha asignado los recursos necesarios para el diseño del SG-SST					Fundamentos y soportes de la efectividad de las acciones y actividades		
1.1.4	Decreto 2090/2003 Artículo 5º, Ley 1150/2002 Artículos 2º, 6º y 7º, Decreto 1250/1994 Artículos 4, 16, 21 y 23 Decreto 1072/2015 Artículos: 2.2.4.2.2.6, 2.2.4.2.2.6, 2.2.4.2.2.13, 2.2.4.2.3.1, 2.2.4.2.4.3, 2.2.4.3.7, 2.2.4.6.28, numeral 3, 2.2.1.6.1.4., 2.2.1.6.4.4., 2.2.1.6.4.7., Ley 1150/2002 - Artículo 23.	Todos los trabajadores, independientemente de su forma de vinculación o contratación estén afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales y el pago de los aportes se realiza conforme a la normativa y en la respectiva clase de riesgo.	Solicitar una lista de los trabajadores vinculados laboralmente a la fecha y comparar con la planilla de pago de aportes a la seguridad social de los cuatro (4) meses anteriores a la fecha de verificación. Realizar el siguiente muestreo: De uno (1) a diez (10) trabajadores verificar el 100%. Entre once (11) y cincuenta (50) trabajadores verificar el 20%. Entre cincuenta y uno (51) y doscientos (200) trabajadores verificar el 10%. Mayores a doscientos (201) trabajadores verificar el registro de 30 trabajadores. Solicitar una lista de los trabajadores vinculados por prestación de servicios a la fecha y comparar con la última planilla de pago de aportes a la seguridad social suministrada por los contratistas. Tomar: De uno (1) a diez (10) trabajadores verificar el 100%. Entre once (11) y cincuenta (50) trabajadores verificar el 20%. Entre cincuenta y uno (51) y doscientos (200) trabajadores verificar el 10%. Mayores a doscientos (201) trabajadores verificar el registro de 30 trabajadores. De la muestra seleccionada verificar la afiliación al Sistema General de Seguridad Social. En los casos excepcionales de trabajadores independientes que se afilien a través de agrupaciones verificar que corresponden a una agrupación autorizada por el Ministerio de Salud y Protección Social, conforme al listado publicado en la página web del Ministerio del Trabajo o del Ministerio de Salud y Protección Social.	0,5	0,00%		X	0,5	se evidencian las planillas de pagos a seguridad social otorgados por la empresa.					Fundamentos y soportes de la efectividad de las acciones y actividades		
1.1.5	Decreto 2090 de 2003	Si aplica, se tienen plenamente identificados los trabajadores que se dedican en forma permanente al ejercicio de las actividades de alto riesgo establecidas en el Decreto 2090 de 2003 o de las normas que lo adicionen, modifiquen o complementen y se les está cotizando el monto establecido en el norma al Sistema de Pensiones. Verificar si la empresa con la asistencia de la Administradora de Riesgos Laborales está cumpliendo con lo establecido en la presente resolución para actividades de alto riesgo.	Si aplica, se tienen plenamente identificados los trabajadores que se dedican en forma permanente al ejercicio de las actividades de alto riesgo establecidas en el Decreto 2090 de 2003 o de las normas que lo adicionen, modifiquen o complementen y se les está cotizando el monto establecido en la norma al Sistema de Pensiones. Verificar si la empresa con la asistencia de la Administradora de Riesgos Laborales está cumpliendo con lo establecido en la presente resolución para actividades de alto riesgo.	0	0,00%	Justifica	No Justifica	0						Fundamentos y soportes de la efectividad de las acciones y actividades		
1.1.6	Resolución 2013/1986 Arts. 2, 3 y 11. Resolución 1401/2007 Artículo 4º numeral 5 y Artículo 7º, Decreto 1250/1994, Artículo 35, literal c), Artículo 63, Decreto 1072/2015 - Artículos: 2.2.4.1.6., 2.2.4.6.2, parágrafo 2, 2.2.4.6.8, numeral 9, 2.2.4.6.11, parágrafo 1, 2.2.4.6.12, numeral 10, 2.2.4.6.32, parágrafo 2, 2.2.4.6.34, numeral 4.	La empresa cuenta, de acuerdo con el número de trabajadores con Vigia en Seguridad y Salud en el Trabajo para empresas de menos de diez (10) trabajadores. Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo para empresas de diez (10) o más trabajadores.	Solicitar el acta mediante la cual se designa el Vigia de Seguridad y Salud en el Trabajo o solicitar los soportes de la convocatoria, elección, conformación del Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo y el acta de constitución. Constatar si es igual el número de representantes del empleador y de los trabajadores y revisar si el acta de conformación se encuentra vigente, para el caso en que proceda la constitución del Comité. Solicitar las actas de reunión mensuales del último año del Comité Paritario o los soportes de las gestiones adelantadas por el Vigia de Seguridad y Salud en el Trabajo, y verificar el cumplimiento de sus funciones.				X	0	No se han definido ni los vigías para salud y seguridad en el trabajo.							
1.1.7	Decreto 1072/2015 Artículos: 2.2.4.6.2, numeral 9, 2.2.4.6.11, parágrafo 1, 2.2.4.6.12, numeral 10, 2.2.4.6.32, numeral 4.	El Vigia en Seguridad y Salud en el Trabajo y los miembros del Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo y sus respectivos miembros (Principales y Suplentes) se encuentran capacitados para poder cumplir las responsabilidades que les asigna la ley.	Solicitar registros que constaten la capacitación y evaluación tanto para el Vigia en Seguridad y Salud en el Trabajo o para los miembros del Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo según aplique que estén vigentes.	0	0,00%	Justifica	No Justifica	0	No hay elección del vigia de salud y seguridad en el trabajo.	Realizar los formatos y capacitación adecuada para llevar a cabo la selección del vigia y los miembros del comité paritario.	ANGELICA ROA	5/10/2020	Computador para diseño del documento y capacitación de forma virtual	Fundamentos y soportes de la efectividad de las acciones y actividades		
1.1.8	Resolución 652/2012 Arts. 1, 2, 6, 7 y 8, Resolución 1356/2012 Artículo 1º, 2º y 3º	La empresa conformó el Comité de Convivencia Laboral y este funciona de acuerdo con la normativa vigente.	Solicitar el documento de conformación del Comité de Convivencia Laboral y verificar que esté conformado de acuerdo a la normativa y que su período de conformación se encuentra vigente. Solicitar las actas de las reuniones (como mínimo una reunión cada tres meses) y los informes de Gestión del Comité de Convivencia Laboral, verificando el desarrollo de sus funciones.	0	0,00%	Justifica	No Justifica	0	No se evidencia documento de conformación del comité de convivencia.	Realizar los formatos y capacitación adecuada para llevar a cabo la selección del vigia y los miembros del comité paritario.				Fundamentos y soportes de la efectividad de las acciones y actividades		
E.1.2 Estándar: Capacitación en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (6%)																
1.2.1	Decreto 1072/2015 Artículos: 2.2.4.6.11, 2.2.4.6.12 numeral 6	Se cuenta con un programa de capacitación anual en promoción y prevención, que incluye los peligros/riesgos prioritarios, extensivo a todos los niveles de la organización y el mismo se ejecuta.	Solicitar el programa de capacitación anual y la matriz de identificación de peligros y verificar que el mismo esté dirigido a los peligros ya identificados, con la evaluación y control del riesgo, y/o necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo, y verificar las evidencias de su cumplimiento. Verificar si el Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo o Vigia en Seguridad y Salud en el Trabajo participó en la revisión anual del plan de capacitación.	0	0,00%	Justifica	No Justifica	X	0	No se cuenta con plan de capacitación anual ni se ha realizado la identificación de riesgos	realizar la matriz de riesgos asociados elaborar los documentos y capacitaciones a los empleados respecto al programa.	JORGE SALGADO	5/11/2020	computador.	Fundamentos y soportes de la efectividad de las acciones y actividades	
1.2.2	Decreto 1072/2015 Artículos: 2.2.4.6.8, numeral 8, 2.2.4.6.12, numeral 6, 2.2.4.6.13, numeral 4, 2.2.4.6.28, numeral 8, 2.2.4.6.2, Resolución 2400/1979 Artículo 2º, literal g).	Todos los trabajadores, independientemente de su forma de vinculación y/o contratación y de manera previa al inicio de sus labores, reciben capacitación, inducción y reproducción en aspectos generales y específicos de las actividades por realizar que incluye entre otros, la identificación de peligros y control de los riesgos en su trabajo, y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Asimismo, se proponen las capacitaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo con las necesidades identificadas.	Solicitar la lista de trabajadores, independientemente de su forma de vinculación y/o contratación y verificar los soportes documentales que den cuenta de la capacitación y de su evaluación, de la inducción y reproducción de conformidad con el criterio. La referencia es el Plan de capacitación, su cumplimiento y la cobertura de los trabajadores objeto de cada tema. Para realizar la verificación tener en cuenta: De uno (1) a diez (10) trabajadores verificar el 100%. Entre once (11) y cincuenta (50) trabajadores verificar el 20%. Entre cincuenta y uno (51) y doscientos (200) trabajadores verificar el 10%. Mayores a doscientos (201) trabajadores verificar el registro de 30 trabajadores	0	0,00%	Justifica	No Justifica	0	No se cuenta con plan de capacitación no se ha realizado la identificación de riesgos	Realizar los formatos de capacitación y programación de las actividades necesarias para realizar las capacitaciones	ANGELICA ROA	5/11/2020	computador.	Fundamentos y soportes de la efectividad de las acciones y actividades		
				Cumple Totalmente	No cumple	No aplica		CALIFICACIÓN	Evidencias/Observaciones	Plan de Acción (Actividades)	Responsable	Fecha (Plazo de Cumplimiento)	Recursos (Administrativos y Financieros)	Fundamentos y soportes de la efectividad de las acciones y actividades		
				2,0%	0,00%	Justifica	No Justifica									

1.2.3	Decreto 1072/2015, Artículo 2.2.4.6.30	Los responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo cuentan con el certificado de aprobación del curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas definido por el Ministerio del Trabajo.	Solicitar el certificado de aprobación del curso de capacitación virtual en el Trabajo con el certificado de aprobación del curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas definido por el Ministerio del Trabajo, expedido a nombre del responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	2			2	El encargado del g'sst cumple con la capacitación de 50 horas	JORGE SALGADO					
ESTÁNDAR 2 – GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (15%)														
E2.1 Estándar: Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (5%)														
Numeral	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple Totalmente 1,0%	No cumple 0,00%	No aplica Justifica	No aplica No Justifica	CALIFICACIÓN	Evidencias/Observaciones	Plan de Acción (Actividades)	Responsable	Fecha (Plazo de Cumplimiento)	Recursos (Administrativos y Financieros)	Fundamentos y soportes de la efectividad de las acciones y actividades
2.1.1	Decreto 1072/2015 Artículos: 2.2.4.6.5, 2.2.4.6.6, 2.2.4.6.7, 2.2.4.6.8, Numeral 1	En el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) se establece por escrito la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, es comunicada al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo o al Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo. La Política es fechada y firmada por el representante legal, expresa el compromiso de la alta dirección, el alcance sobre todos los centros de trabajo y todos sus trabajadores independientemente de su forma vinculación y/o contratación, es revisada, como mínimo una vez al año, hace parte de las políticas de gestión de la empresa, se encuentra difundida y accesible para todos los niveles de la organización. Incluye como mínimo el compromiso con: – La identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecer los respectivos controles. – Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua. – El cumplimiento de la normativa vigente aplicable en materia de riesgos laborales.	Solicitar la política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de la empresa y confirmar que cumple con los aspectos contenidos en el criterio. Validar para la revisión anual de la política como mínimo: Fecha de emisión, firmada por el representante legal actual, que estén incluidos los requisitos normativos actuales o directrices de la empresa. Entrevistar a los miembros del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo para indagar el entendimiento de la política en Seguridad y Salud en el Trabajo. Como referencia preguntar: – Si conocen los peligros, evaluación y valoración de los riesgos y se establecen los respectivos controles. – Si se realizan actividades de Promoción y Prevención. – Si la empresa aplica la normativa legal vigente en materia de riesgos laborales.	0			0	No se encuentra evidencia documental	Realizar las políticas de seguridad según los estándares solicitados en el decreto 1072 de 2015	JORGE SALGADO	5/01/2020	computador.		
E2.2 Estándar: Objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST (1%)														
Numeral	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple Totalmente 1,0%	No cumple 0,00%	No aplica Justifica	No aplica No Justifica	CALIFICACIÓN	Evidencias/Observaciones	Plan de Acción (Actividades)	Responsable	Fecha (Plazo de Cumplimiento)	Recursos (Administrativos y Financieros)	Fundamentos y soportes de la efectividad de las acciones y actividades
2.2.1	Decreto 1072/2015, Artículos: 2.2.4.6.12, numeral 1, 2.2.4.6.17, numeral 2.2, 2.2.4.6.18.	Están definidos los objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y ellos se expresan de manera clara, medibles, cuantificables y bien metidos, coherentes con el plan de trabajo anual, compatibles con la normativa vigente, se encuentran documentados, son comunicados a los trabajadores, son revisados y evaluados mínimo una vez al año, actualizados de ser necesario, están acordes a las prioridades definidas y se encuentran firmados por el empleador.	Revisar si los objetivos se encuentran definidos, cumplen con las condiciones mencionadas en el criterio y existen evidencias de conformidad con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo, son claros, medibles, cuantificables y bien metidos, coherentes con el plan de trabajo anual, compatibles con la normativa vigente, se encuentran documentados, son comunicados a los trabajadores, son revisados y evaluados mínimo una vez al año, actualizados de ser necesario, están acordes a las prioridades definidas y se encuentran firmados por el empleador.	0			0	No se encuentra evidencia documental	Realizar los objetivos de seguridad según los estándares solicitados en el decreto 1072 de 2015	ANGÉLICA ROA	5/11/2020	computador.		
E2.3 Estándar: Evaluación Inicial del Sistema de Gestión – Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)														
Numeral	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple Totalmente 1,0%	No cumple 0,00%	No aplica Justifica	No aplica No Justifica	CALIFICACIÓN	Evidencias/Observaciones	Plan de Acción (Actividades)	Responsable	Fecha (Plazo de Cumplimiento)	Recursos (Administrativos y Financieros)	Fundamentos y soportes de la efectividad de las acciones y actividades
2.3.1	Decreto 1072/2015 Artículos: 2.2.4.6.16, Resolución 4502/2012 Artículos 1° y 4°	La empresa realizó la evaluación inicial del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, identificando las prioridades para establecer el plan de trabajo anual o para la actualización del existente y fue realizada por el responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo o si fue contratada, por la empresa con personal externo con licencia en Salud Ocupacional o Seguridad y Salud en el Trabajo o conforme, verificando que la persona que diseñe, ejecute e implemente el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo tenga la formación y cursos solicitada en los artículos 5° y 6° de la presente resolución.	Solicitar la evaluación inicial del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Mediante la matriz legal, matriz de peligros, identificación de amenazas, verificación de controles, reporte de peligros, lista de asistencia a capacitaciones, análisis de puestos de trabajo, exámenes médicos iniciales y periódicos y seguimiento de indicadores, entre otros.	0			0	No se encuentra evidencia documental		JORGE SALGADO				
E2.4 Estándar: Plan Anual de Trabajo (2%)														
Numeral	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple Totalmente 2,0%	No cumple 0,00%	No aplica Justifica	No aplica No Justifica	CALIFICACIÓN	Evidencias/Observaciones	Plan de Acción (Actividades)	Responsable	Fecha (Plazo de Cumplimiento)	Recursos (Administrativos y Financieros)	Fundamentos y soportes de la efectividad de las acciones y actividades
2.4.1	Decreto 1072/2015 Artículos: 2.2.4.6.8, numeral 7, 2.2.4.6.12, numeral 5, 2.2.4.6.17, numeral 2.3 y parágrafo 2°, 2.2.4.6.20, numeral 3, 2.2.4.6.21, numeral 3, 2.2.4.6.22, numeral 3	La empresa diseña y define un plan de trabajo anual para el cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual identifica los objetivos, metas, actividades, recursos, cronograma de actividades y debe estar firmado por el empleador y el responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Solicitar el plan de trabajo anual para alcanzar los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual identifica metas, responsabilidades, recursos, cronograma de actividades, firmado por el empleador y el responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Verificar el cumplimiento del mismo. En caso de desviaciones en el cumplimiento, solicitar los planes de mejora para el logro del plan anual.	0			0	No se encuentra evidencia documental	Desarrollar el plan anual	ANGÉLICA ROA	5/11/2020			
E2.5 Estándar: Sistema de Archivo y Retención de Documentos (1%)														
Numeral	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple Totalmente 2,0%	No cumple 0,00%	No aplica Justifica	No aplica No Justifica	CALIFICACIÓN	Evidencias/Observaciones	Plan de Acción (Actividades)	Responsable	Fecha (Plazo de Cumplimiento)	Recursos (Administrativos y Financieros)	Fundamentos y soportes de la efectividad de las acciones y actividades
2.5.1	Decreto 1072/2015 - Artículo: 2.2.4.6.13, Archivo General de la Nación en el Acuerdo 48 del 2000, Acuerdo 49 del 2000 y la Ley 594 del 2000 (Ley General de Archivos para Colombia)	La empresa cuenta con un sistema de archivo o retención documental, para los registros y documentos que soportan el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Constatar la existencia de un sistema de archivo o retención documental, para los registros y documentos que soportan el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Verificar mediante muestreo que los registros y documentos sean legibles (entendibles para el lector objeto), fácilmente identificables y accesibles (para todos los que estén vinculados con cada documento en particular), protegidos contra daño y pérdida.	0			0	No se encuentra evidencia documental	Desarrollar el sistema de archivo	JORGE SALGADO	5/11/2020			
E2.6 Estándar: Rendición de cuentas (1%)														
Numeral	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple Totalmente 1,0%	No cumple 0,00%	No aplica Justifica	No aplica No Justifica	CALIFICACIÓN	Evidencias/Observaciones	Plan de Acción (Actividades)	Responsable	Fecha (Plazo de Cumplimiento)	Recursos (Administrativos y Financieros)	Fundamentos y soportes de la efectividad de las acciones y actividades
2.6.1	Decreto 1072/2015 - Artículo: 2.2.4.6.8, numeral 3	Quiénes tengan responsabilidad sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo rindan cuentas anualmente sobre su desempeño.	Solicitar los registros documentales que evidencian la rendición de cuentas anual, al interior de la empresa. Solicitar a la empresa los mecanismos de rendición de cuentas que haya definido y verificar que se haga y se cumplan con los criterios del requisito. La rendición de cuentas debe incluir todos los niveles de la empresa ya que en cada uno de ellos hay responsabilidades sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo	0			0	No se encuentra evidencia documental	Realizar las actas de trabajo	JORGE SALGADO	5/11/2020			
E2.7 Estándar: Normativa nacional vigente y aplicable en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (2%)														
Numeral	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple Totalmente 2,0%	No cumple 0,00%	No aplica Justifica	No aplica No Justifica	CALIFICACIÓN	Evidencias/Observaciones	Plan de Acción (Actividades)	Responsable	Fecha (Plazo de Cumplimiento)	Recursos (Administrativos y Financieros)	Fundamentos y soportes de la efectividad de las acciones y actividades
2.7.1	Decreto 1072/2015 - Artículos: 2.2.4.6.8, numeral 5, 2.2.4.6.12, numeral 15, 2.2.4.6.17, numeral 1.1	La empresa define la matriz legal actualizada que contemple las normas del Sistema General de Riesgos Laborales aplicables a la empresa.	Solicitar la matriz legal en la cual se contemple la legislación nacional vigente en materia de riesgos laborales. Verificar que contenga: – Normas vigentes en riesgos laborales, aplicables a la empresa. – Normas técnicas de cumplimiento de acuerdo con los peligros / riesgos identificados en la empresa. – Normas vigentes de diferentes entidades que le aplique.	0			0	No se encuentra evidencia documental	Realizar la matriz legal	JORGE SALGADO	5/11/2020			
E2.8 Estándar: Mecanismos de Comunicación (1%)														
Numeral	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple Totalmente 1,0%	No cumple 0,00%	No aplica Justifica	No aplica No Justifica	CALIFICACIÓN	Evidencias/Observaciones	Plan de Acción (Actividades)	Responsable	Fecha (Plazo de Cumplimiento)	Recursos (Administrativos y Financieros)	Fundamentos y soportes de la efectividad de las acciones y actividades
2.8.1	Decreto 1072/2015 - Artículos: 2.2.4.6.14, 2.2.4.6.16, Parágrafo 3°, 2.2.4.6.28, numeral 2	La empresa dispone de mecanismos eficaces para recibir y responder las comunicaciones internas y externas relativas a la Seguridad y Salud en el Trabajo, como por ejemplo autorreporte de condiciones de trabajo y de salud por parte de los trabajadores o contratistas.	Constatar la existencia de mecanismos de comunicación interna y externa que tiene la empresa en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y comprobar que las acciones que se desarrollaron para dar respuesta a las comunicaciones recibidas son eficaces.	0			0	No se encuentra evidencia documental	diseñar el diagrama de flujo de comunicaciones internas	JORGE SALGADO	5/11/2020			
E2.9 Estándar: Adopciones (1%)														
Numeral	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple Totalmente 1,0%	No cumple 0,00%	No aplica Justifica	No aplica No Justifica	CALIFICACIÓN	Evidencias/Observaciones	Plan de Acción (Actividades)	Responsable	Fecha (Plazo de Cumplimiento)	Recursos (Administrativos y Financieros)	Fundamentos y soportes de la efectividad de las acciones y actividades
2.9.1	Decreto 1072/2015 - Artículo 2.2.4.6.27, Resolución 2600/1979 Artículos 177 y 178.	La empresa estableció un procedimiento para la identificación y evaluación de las especificaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo, de las compras y adquisición de productos y servicios, como por ejemplo los elementos de protección personal.	Verificar el cumplimiento del procedimiento para la identificación y evaluación de las especificaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo de las compras o adquisición de productos y servicios, como por ejemplo los elementos de protección personal. Verificar la existencia de la matriz de elementos de protección personal.	0			0	No se encuentra evidencia documental	Diseñar la matriz de EEP	JORGE SALGADO	5/11/2020			
E2.10 Estándar: Selección de Proveedores (1%)														
Numeral	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple Totalmente 2,0%	No cumple 0,00%	No aplica Justifica	No aplica No Justifica	CALIFICACIÓN	Evidencias/Observaciones	Plan de Acción (Actividades)	Responsable	Fecha (Plazo de Cumplimiento)	Recursos (Administrativos y Financieros)	Fundamentos y soportes de la efectividad de las acciones y actividades
2.10.1	Decreto 1072/2015 - Artículos: 2.2.4.6.4, 2.2.4.6.16, Parágrafo 2°, 2.2.4.6.28, numeral 1	La empresa incluye los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo en la evaluación y selección de proveedores y contratistas.	Constatar que para la selección y evaluación de proveedores y/o contratistas, se valida que dichos proveedores o contratistas tienen documentado e implementado el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y que conocen los peligros/riesgos y la forma del controlarlos al ejecutar el servicio por realizar en la empresa donde prestan el servicio.	0			0	No se encuentra evidencia documental	Diseñar matriz de selección de contratistas y proveedores	JORGE SALGADO	5/11/2020			
E2.11 Estándar: Realización del Estudio (15%)														
Numeral	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple Totalmente 1,0%	No cumple 0,00%	No aplica Justifica	No aplica No Justifica	CALIFICACIÓN	Evidencias/Observaciones	Plan de Acción (Actividades)	Responsable	Fecha (Plazo de Cumplimiento)	Recursos (Administrativos y Financieros)	Fundamentos y soportes de la efectividad de las acciones y actividades
2.11.1	Decreto 1072/2015 - Artículo 2.2.4.6.26	La empresa dispone de un procedimiento para evaluar el impacto sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo que se pueda generar por cambios internos o externos.	Solicitar el documento para evaluar el impacto sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo y que conozca los peligros/riesgos y la forma de prevenirlos en la entidad.	0			0	No se encuentra evidencia documental	Diseñar el documento sobre impacto	JORGE SALGADO	5/11/2020			
II. HACER														
ESTÁNDAR 3 – GESTIÓN DE LA SALUD (20%)														
E3.1 Estándar: Condiciones de salud en el trabajo (8%)														
Numeral	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple Totalmente 1,0%	No cumple 0,00%	No aplica Justifica	No aplica No Justifica	CALIFICACIÓN	Evidencias/Observaciones	Plan de Acción (Actividades)	Responsable	Fecha (Plazo de Cumplimiento)	Recursos (Administrativos y Financieros)	Fundamentos y soportes de la efectividad de las acciones y actividades

3.1.1	Resolución 2348/2007 Artículo 9º, Artículo 15 Artículo 18. Decreto 1072/2015 - Artículos 2.2.4.2.2.16, 2.2.4.8.12 numeral 4, 2.2.4.6.13 numerales 1 y 2, 2.2.4.6.16 numeral 7 y parágrafo 1º.	Hay como mínimo, la siguiente información actualizada de todos los trabajadores, del último año: la descripción socio demográfica de los trabajadores (edad, sexo, escolaridad, estado civil), la caracterización de sus condiciones de salud, la evaluación y análisis de las estadísticas sobre la salud de los trabajadores tanto de origen laboral como común, y los resultados de las evaluaciones médicas ocupacionales.	Solicitar el documento consolidado que evidencie el cumplimiento de todos los trabajadores, del último año: la descripción socio demográfica de los trabajadores (edad, sexo, escolaridad, estado civil), la caracterización de sus condiciones de salud, la evaluación y análisis de las estadísticas sobre la salud de los trabajadores tanto de origen laboral como común, y los resultados de las evaluaciones médicas ocupacionales.	0	0	No se encuentra evidencia documental	Diseñar los formatos para mantener la información de los trabajadores y hoja de vida actualizada.	JORGE SALGADO	5/11/2020				
Numeral	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple Totalmente 1,0%	No cumple 0,00%	No aplica Justifica No Justifica	CALIFICACIÓN	Evidencias/Observaciones	Plan de Acción (Actividades)	Responsable	Fecha (Plazo de Cumplimiento)	Recursos (Administrativos y Financieros)	Fundamentos y soportes de la efectividad de las acciones y actividades
3.1.2	Resolución 2348/2007 Artículo 18 - Decreto 1072/2015 - Artículos 2.2.4.8.8 numeral 8, 2.2.4.6.12 numeral 4 y 13, 2.2.4.6.20 numeral 9, 2.2.4.6.21 numeral 5, 2.2.4.6.24. Parágrafo 3	Están definidas y se llevaron a cabo las actividades de medicina del trabajo, promoción y prevención, de conformidad con las prioridades que se identificaron en el diagnóstico de las condiciones de salud de los trabajadores y los peligros/riesgos de intervención prioritarios	Solicitar las evidencias que constaten la definición y ejecución de las actividades de medicina del trabajo, promoción y prevención de conformidad con las prioridades que se identificaron con base a los resultados del diagnóstico de las condiciones de salud y los peligros/riesgos de intervención prioritarios. Solicitar el programa de vigilancia epidemiológica de los trabajadores.	0	0	No se encuentra evidencia documental	Definir actividades de promoción y prevención	JORGE SALGADO	5/11/2020				
Numeral	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple Totalmente 1,0%	No cumple 0,00%	No aplica Justifica No Justifica	CALIFICACIÓN	Evidencias/Observaciones	Plan de Acción (Actividades)	Responsable	Fecha (Plazo de Cumplimiento)	Recursos (Administrativos y Financieros)	Fundamentos y soportes de la efectividad de las acciones y actividades
3.1.3	Resolución 2348/2007 Artículo 4º.	Se informa al médico que realiza las evaluaciones ocupacionales los perfiles de cargo, con una descripción de las tareas y el medio en el cual se desarrollará la labor respectiva.	Verificar que al médico que realiza las evaluaciones ocupacionales, se le remitieron los soportes documentales respecto de los perfiles del cargo, descripción de las tareas y el medio en el cual desarrollará la labor los trabajadores.	0	0	No se encuentra evidencia documental	Realizar la programación de los exámenes médicos ocupacionales	ANGÉLICA ROA	5/11/2020				
Numeral	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple Totalmente 1,0%	No cumple 0,00%	No aplica Justifica No Justifica	CALIFICACIÓN	Evidencias/Observaciones	Plan de Acción (Actividades)	Responsable	Fecha (Plazo de Cumplimiento)	Recursos (Administrativos y Financieros)	Fundamentos y soportes de la efectividad de las acciones y actividades
3.1.4	Resolución 2348/2007 Artículo 9º, Decreto 1072/2015, Artículos 2.2.4.6.12 numeral 4 y 13, 2.2.4.6.24. Parágrafo 3, Resolución 957/2005 Comandante Andina de Naciones Artículo 17	Se realizan las evaluaciones médicas de acuerdo con la normativa y los peligros a los cuales se encuentre expuesto el trabajador. Asimismo, se tiene definida la frecuencia de las evaluaciones médicas ocupacionales periódicas según tipo, magnitud, frecuencia de exposición a cada peligro, el estado de salud del trabajador, las recomendaciones de los sistemas de vigilancia epidemiológica y la legislación vigente. Los resultados de las evaluaciones médicas ocupacionales serán comunicados por escrito al trabajador y constarán en su historia médica.	Solicitar los conceptos de aptitud que demuestren la realización de las evaluaciones médicas. Solicitar el documento o registro que evidencie la definición de la frecuencia de las evaluaciones médicas periódicas. Solicitar el documento que evidencie la comunicación por escrito al trabajador de los resultados de las evaluaciones médicas ocupacionales.	0	0	No se encuentra evidencia documental	Realizar la programación de los exámenes médicos ocupacionales	ANGÉLICA ROA	5/11/2020				
Numeral	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple Totalmente 1,0%	No cumple 0,00%	No aplica Justifica No Justifica	CALIFICACIÓN	Evidencias/Observaciones	Plan de Acción (Actividades)	Responsable	Fecha (Plazo de Cumplimiento)	Recursos (Administrativos y Financieros)	Fundamentos y soportes de la efectividad de las acciones y actividades
3.1.5	Resolución 2348/2007 Artículos 16 y 17 modificado por la Resolución 1918/2009 Artículo 2º, Decreto 1072/2015 - Artículo 2.2.4.6.13 numerales 1 y 2	La empresa debe tener la custodia de las historias clínicas a cargo de una institución prestadora de servicios en Seguridad y Salud en el Trabajo o del médico que practica los exámenes laborales en la empresa.	Verificar los soportes que demuestren que la custodia de las historias clínicas esté a cargo de una institución prestadora de servicios en Seguridad y Salud en el Trabajo o del médico que practica los exámenes laborales en la empresa.		X	0	No se llevarán a cabo exámenes ocupacionales durante lo que reste del año.						
Numeral	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple Totalmente 1,0%	No cumple 0,00%	No aplica Justifica No Justifica	CALIFICACIÓN	Evidencias/Observaciones	Plan de Acción (Actividades)	Responsable	Fecha (Plazo de Cumplimiento)	Recursos (Administrativos y Financieros)	Fundamentos y soportes de la efectividad de las acciones y actividades
3.1.6	Decreto 2177/1989 Artículo 5º, Decreto 1072/2015 - Artículos 4º y 8º, Resolución 2844/2007 Artículo 1º, Resolución 1013/2008 Artículo 1º, Resolución 957/2005 Comandante Andina de Naciones Artículo 17	La empresa acata las restricciones y recomendaciones médicas laborales por parte de la Empresa Promotora de Salud (EPS) o Administración de Riesgos Laborales (ARL) prescritas a los trabajadores para la realización de sus funciones. Asimismo, y de ser necesario, se adecua el puesto de trabajo, se reduce al trabajador o realiza la readaptación laboral. Se avisa a quienes califiquen en primera oportunidad y/o a las Juntas de Calificación de Invalidez los documentos que son responsabilidad del empleador que trata la norma para la calificación de origen y porcentaje de la pérdida de la capacidad laboral.	Solicitar documento de recomendaciones y restricciones a trabajadores y revisar que la empresa ha acatado todas las recomendaciones y restricciones médicas laborales prescritas a los trabajadores y ha realizado las acciones que se requieren en materia de readaptación o readaptación. Solicitar documento de soporte de recibido por parte de quienes califiquen en primera oportunidad y/o a las Juntas de Calificación de Invalidez.		X	0	No ha recibido una visita u observaciones por parte de la ARL.						
Numeral	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple Totalmente 1,0%	No cumple 0,00%	No aplica Justifica No Justifica	CALIFICACIÓN	Evidencias/Observaciones	Plan de Acción (Actividades)	Responsable	Fecha (Plazo de Cumplimiento)	Recursos (Administrativos y Financieros)	Fundamentos y soportes de la efectividad de las acciones y actividades
3.1.7	Decreto 1295/1994 Artículo 35 numeral d) Ley 1652/2012 Artículo 11 literal f) Resolución 1075/1992 Artículo 1, Ley 1355 de 14 de octubre de 2009, Artículo 5 parágrafo.	Hay un programa para promover entre los trabajadores estilos de vida y entorno saludable, incluyendo campañas específicas tendientes a la prevención y el control de la farmacodependencia, el alcoholismo y el tabaquismo, entre otros.	Solicitar el programa respectivo y los documentos y registros que evidencien el cumplimiento del mismo.	0	0	No se encuentra evidencia documental	Diseñar el pla de estilos de vida saludable	JORGE SALGADO	5/11/2020				
Numeral	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple Totalmente 1,0%	No cumple 0,00%	No aplica Justifica No Justifica	CALIFICACIÓN	Evidencias/Observaciones	Plan de Acción (Actividades)	Responsable	Fecha (Plazo de Cumplimiento)	Recursos (Administrativos y Financieros)	Fundamentos y soportes de la efectividad de las acciones y actividades
3.1.8	Resolución 1979/1979 - Artículo 10, 36, 129 y 285. Resolución 2690/1979	En la sede hay suministro permanente de agua potable, servicios sanitarios y mecanismos para disponer excretas y heces.	Mediante observación directa, verificar si se cumple lo que se exige en el criterio, dejando prueba fotográfica o filmica al respecto.	1	0	1	Existe suministro de agua potable y puntos de hidratación con garrafones de agua.	JORGE SALGADO	5/11/2020				
Numeral	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple Totalmente 1,0%	No cumple 0,00%	No aplica Justifica No Justifica	CALIFICACIÓN	Evidencias/Observaciones	Plan de Acción (Actividades)	Responsable	Fecha (Plazo de Cumplimiento)	Recursos (Administrativos y Financieros)	Fundamentos y soportes de la efectividad de las acciones y actividades
3.1.9	Resolución 1979/1979, Artículos 10, 22 y 129	La empresa elimina los residuos sólidos, líquidos o gaseosos que se producen, así como los residuos peligrosos de forma que no se ponga en riesgo a los trabajadores.	Mediante observación directa, constatar los evidencias en las que se dé cuenta de los procesos de eliminación de residuos conforme al criterio y solicitar contrato de empresa que elimina y dispone de los residuos peligrosos.	1	0	1	Los desperdicios producidos por la empresa son reciclados de forma adecuada.	JORGE SALGADO	5/11/2020				
E.3.2 Estándar: Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, incidentes y accidentes del trabajo (5%)													
Numeral	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple Totalmente 2,0%	No cumple 0,00%	No aplica Justifica No Justifica	CALIFICACIÓN	Evidencias/Observaciones	Plan de Acción (Actividades)	Responsable	Fecha (Plazo de Cumplimiento)	Recursos (Administrativos y Financieros)	Fundamentos y soportes de la efectividad de las acciones y actividades
3.2.1	Resolución 1401/2007 Artículo 14 Decreto Ley 19/2012 Artículo 140, Decreto 1295/1994 Artículo 21 literal e) y Artículo 83, Resolución 2651/2015 Artículo 1º (Decreto 1072/2015 Artículos 2.2.4.6.12 numeral 11, 2.2.4.6.21 numeral 9, 2.2.4.6.5, 2.2.4.6.17	La empresa reporta a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), a la Entidad Promotora de Salud (EPS) todos los accidentes y las enfermedades laborales diagnosticadas. Asimismo, reportará a la Dirección Temblal el accidente grave y mortal, como las enfermedades diagnosticadas como laborales. Estos reportes se realizarán dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al evento o recibo del diagnóstico de la enfermedad.	Indagar con los trabajadores, si se han presentado accidentes de trabajo o enfermedades laborales (en caso afirmativo, tomar los datos de nombre y número de cédula y solicitar el reporte). Igualmente, realizar un muestreo del reporte de registro de accidentes de trabajo (Furel) y el registro de enfermedades laborales (Furel) verificando si el reporte a las Administradoras de Riesgos Laborales, Empresas Promotoras de Salud y Dirección Temblal se hizo dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al evento o recibo del diagnóstico de la enfermedad.		X	0	Hasta el momento y desde el momento de afiliación a riesgos laborales la empresa no ha presentado accidentes que deban ser evaluados						
Numeral	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple Totalmente 2,0%	No cumple 0,00%	No aplica Justifica No Justifica	CALIFICACIÓN	Evidencias/Observaciones	Plan de Acción (Actividades)	Responsable	Fecha (Plazo de Cumplimiento)	Recursos (Administrativos y Financieros)	Fundamentos y soportes de la efectividad de las acciones y actividades
3.2.2	Resolución 1401/2007 Artículo 4 numeral 2, 3 y 4, Artículo 7º, Resolución 1072/2015 Artículos 2.2.4.1.6, 2.2.4.6.32, numeral 9, 2.2.4.6.32.	La empresa investiga todos los accidentes e incidentes de trabajo y las enfermedades cuando sean diagnosticadas como laborales, determinando las causas básicas e inmediatas y la posibilidad de que se presenten nuevos casos.	Verificar por medio de un muestreo si se investigan los accidentes e incidentes de trabajo y las enfermedades laborales y si se definieron acciones para otros trabajadores potencialmente expuestos. Constatar que la investigación se haya realizado dentro de los quince (15) días siguientes a su ocurrencia a través del equipo investigador y evidenciar que se hayan remitido los informes de las investigaciones de accidente de trabajo grave o mortal o una enfermedad laboral mortal. En caso de haber accidente grave o se produzca la muerte, verificar la participación de un profesional con licencia Salud Ocupacional o en Seguridad y Salud en el Trabajo en la investigación (propio o contratado), así como del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo.		X	0	Hasta el momento y desde el momento de afiliación a riesgos laborales la empresa no ha presentado accidentes que deban ser evaluados.						
Numeral	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple Totalmente 1,0%	No cumple 0,00%	No aplica Justifica No Justifica	CALIFICACIÓN	Evidencias/Observaciones	Plan de Acción (Actividades)	Responsable	Fecha (Plazo de Cumplimiento)	Recursos (Administrativos y Financieros)	Fundamentos y soportes de la efectividad de las acciones y actividades
3.2.3	Decreto 1072/2015 Artículos 7, 2.2.4.6.16 numeral 7, 2.2.4.6.21 numeral 10, 2.2.4.6.32 numeral 8, Decreto 1295/1994 Artículo 61	Hay un registro estadístico de los incidentes y de los accidentes de trabajo, así como de las enfermedades laborales que ocurren; se analiza este registro y las conclusiones obtenidas del estudio son usadas para el mejoramiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Solicitar el registro estadístico actualizado de lo corrido del año y el año inmediatamente anterior de la visita, así como la evidencia que contiene el análisis y las conclusiones derivadas del estudio que son usadas para el mejoramiento de SG-SST.		X	0	Hasta el momento y desde el momento de afiliación a riesgos laborales la empresa no ha presentado accidentes que deban ser evaluados.						
E.3.3 Estándar: Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (8%)													
Numeral	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple Totalmente 1,0%	No cumple 0,00%	No aplica Justifica No Justifica	CALIFICACIÓN	Evidencias/Observaciones	Plan de Acción (Actividades)	Responsable	Fecha (Plazo de Cumplimiento)	Recursos (Administrativos y Financieros)	Fundamentos y soportes de la efectividad de las acciones y actividades
3.3.1	Resolución 1401/2007 Artículo 4º Decreto 1072/2015, Artículo 2.2.4.6.2 num. 7, (8 y 9)	La empresa mide la severidad de los accidentes de trabajo como mínimo una vez al año y realiza la clasificación del origen del peligro/riesgo que los generó (físicos, químicos, biológicos, de seguridad, públicos, psicosociales, entre otros).	Solicitar los resultados de la medición para lo corrido del año y/o el año inmediatamente anterior y constatar el comportamiento de la severidad de los accidentes de trabajo y la relación del evento con los peligros/riesgos.	0	0	No se encuentra evidencia documental		ANGÉLICA ROA	5/11/2020				
Numeral	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple Totalmente 1,0%	No cumple 0,00%	No aplica Justifica No Justifica	CALIFICACIÓN	Evidencias/Observaciones	Plan de Acción (Actividades)	Responsable	Fecha (Plazo de Cumplimiento)	Recursos (Administrativos y Financieros)	Fundamentos y soportes de la efectividad de las acciones y actividades
3.3.2	Resolución 1401/2007 Artículo 4º Decreto 1072/2015, Artículos 2.2.4.6.21 numeral 10	La empresa mide la frecuencia de los accidentes e incidentes de trabajo y enfermedad laboral como mínimo una vez al año y realiza la clasificación del origen del peligro/riesgo que los generó (físicos, de químicos, biológicos, seguridad, públicos, psicosociales, entre otros.)	Solicitar los resultados de la medición para lo corrido del año y/o el año inmediatamente anterior y constatar el comportamiento de la frecuencia de los accidentes y la relación del evento con los peligros/riesgos.	0	0	No se encuentra evidencia documental		JORGE SALGADO	5/11/2020				
Numeral	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple Totalmente 1,0%	No cumple 0,00%	No aplica Justifica No Justifica	CALIFICACIÓN	Evidencias/Observaciones	Plan de Acción (Actividades)	Responsable	Fecha (Plazo de Cumplimiento)	Recursos (Administrativos y Financieros)	Fundamentos y soportes de la efectividad de las acciones y actividades

3.3.3	Resolución 1401/2007 Artículo 4º Decreto 1072/2015 Artículos: 2.2.4.6.21, numeral 10	La empresa mide la mortalidad por accidentes de trabajo y enfermedades laborales como mínimo una vez al año y realiza la clasificación del origen del peligro/riesgo que los generó (físicos, químicos, biológicos, de seguridad, públicos, psicosociales, entre otros)	Solicitar los resultados de la medición para el período del año y/o el inmediatamente anterior y constatar el comportamiento de la mortalidad y la relación del evento con los peligros/riesgos.	0	0	0	0	No se encuentra evidencia documental	JORGE SALGADO	5/11/2020				
Numeral	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple Totalmente	No cumple	No aplica		CALIFICACIÓN	Evidencias/Observaciones	Plan de Acción (Actividades)	Responsable	Fecha (Plazo de Cumplimiento)	Recursos (Administrativos y Financieros)	Fundamentos y soportes de la efectividad de las acciones y actividades
				1,0%	0,00%	Justifica	No Justifica							
3.3.4	Decreto 1072/2015 Artículos: 2.2.4.6.21, numeral 10	La empresa mide la prevalencia de la enfermedad laboral como mínimo una vez al año y realiza la clasificación del origen del peligro/riesgo que los generó (físico, químico, biológico, ergonómico o biomédico, psicosocial, entre otros)	Solicitar los resultados de la medición para el período del año y/o el inmediatamente anterior y constatar el comportamiento de la prevalencia de las enfermedades laborales y la relación del evento con los peligros/riesgos.	0	0	0	0	No se encuentra evidencia documental	ANGÉLICA ROA	5/11/2020				
Numeral	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple Totalmente	No cumple	No aplica		CALIFICACIÓN	Evidencias/Observaciones	Plan de Acción (Actividades)	Responsable	Fecha (Plazo de Cumplimiento)	Recursos (Administrativos y Financieros)	Fundamentos y soportes de la efectividad de las acciones y actividades
				1,0%	0,00%	Justifica	No Justifica							
3.3.5	Decreto 1072/2015 Artículos: 2.2.4.6.21, numeral 10	La empresa mide la incidencia de la enfermedad laboral como mínimo una vez al año y realiza la clasificación del origen del peligro/riesgo que los generó (físicos, químicos, biológicos, ergonómicos o biomédicos, psicosociales, entre otros)	Solicitar los resultados de la medición para el período del año y/o el inmediatamente anterior y constatar el comportamiento de la incidencia de las enfermedades laborales y la relación del evento con los peligros/riesgos.	0	0	0	0	No se encuentra evidencia documental	JORGE SALGADO	5/11/2020				
Numeral	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple Totalmente	No cumple	No aplica		CALIFICACIÓN	Evidencias/Observaciones	Plan de Acción (Actividades)	Responsable	Fecha (Plazo de Cumplimiento)	Recursos (Administrativos y Financieros)	Fundamentos y soportes de la efectividad de las acciones y actividades
				1,0%	0,00%	Justifica	No Justifica							
3.3.6	Decreto 1072/2015 Artículos: 2.2.4.6.21 numeral 10	La empresa mide el ausentismo por enfermedad laboral y común y por accidente de trabajo, como mínimo una vez al año y realiza la clasificación del origen del peligro/riesgo que los generó (físicos, ergonómicos, o biomédicos, químicos, de seguridad, públicos, psicosociales, entre otros)	Solicitar los resultados de la medición para el período del año y/o el inmediatamente anterior y constatar el comportamiento del ausentismo y la relación del evento con los peligros/riesgos.	0	0	0	0	No se encuentra evidencia documental	ANGÉLICA ROA	5/11/2020				
Numeral	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple Totalmente	No cumple	No aplica		CALIFICACIÓN	Evidencias/Observaciones	Plan de Acción (Actividades)	Responsable	Fecha (Plazo de Cumplimiento)	Recursos (Administrativos y Financieros)	Fundamentos y soportes de la efectividad de las acciones y actividades
				1,0%	0,00%	Justifica	No Justifica							
Et4 Estándar: Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos (15%)														
4.1.1	Decreto 1072/2015 Artículos: 2.2.4.6.15, 2.2.4.6.16, numeral 2.	La empresa tiene definida y aplica una metodología para la identificación de peligros y evaluación y valoración de los riesgos de origen físico, ergonómico o biomédico, biológico, químico, de seguridad, público, psicosocial, entre otros, con alcance sobre todos los procesos, actividades rutinarias y no rutinarias, maquinaria y equipos en todos los centros de trabajo y en todos los trabajadores independientemente de su forma de contratación y/o contratación, identificar con base en la valoración de los riesgos, aquellos que son prioritarios.	Verificar que se realiza la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos conforme a la metodología definida de acuerdo con el criterio y con la participación de los trabajadores seleccionando de manera aleatoria algunas de las actividades identificadas. Confrontar mediante observación directa durante el recorrido a las instalaciones de la empresa la identificación de peligros.	0	0	0	0	No se encuentra evidencia documental	realizar la matriz de riesgos asociados elaborar los documentos y capacitaciones a los empleados respecto al programa.	JORGE SALGADO	5/11/2020			
Numeral	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple Totalmente	No cumple	No aplica		CALIFICACIÓN	Evidencias/Observaciones	Plan de Acción (Actividades)	Responsable	Fecha (Plazo de Cumplimiento)	Recursos (Administrativos y Financieros)	Fundamentos y soportes de la efectividad de las acciones y actividades
				4,0%	0,00%	Justifica	No Justifica							
4.1.2	Decreto 1072/2015 Artículos 2.2.4.6.15, Parágrafo 1, 2.2.4.6.23	La identificación de peligros, evaluación y valoración del riesgo se desarrolló con la participación de trabajadores de todos los niveles de la empresa y se actualizó como mínimo una vez al año y cada vez que ocurre un accidente de trabajo mortal o un evento catastrófico en la empresa o cuando se presenten cambios en los procesos, actividades rutinarias o maquinaria o equipos.	Verificar que estén identificados los peligros, evaluados y valorados los riesgos, con la participación de los trabajadores. Solicitar si hay eventos mortales o catastróficos y verificar que el peligro asociado al evento esté identificado, evaluado y valorado. En caso de que se encuentren valoraciones no laterales, verificar la implementación de cambios en los procesos, actividades rutinarias y control, de forma inmediata para continuar con la tarea.	0	0	0	0	No se encuentra evidencia documental	realizar la matriz de riesgos asociados elaborar los documentos y capacitaciones a los empleados respecto al programa.	ANGÉLICA ROA	5/11/2020			
Numeral	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple Totalmente	No cumple	No aplica		CALIFICACIÓN	Evidencias/Observaciones	Plan de Acción (Actividades)	Responsable	Fecha (Plazo de Cumplimiento)	Recursos (Administrativos y Financieros)	Fundamentos y soportes de la efectividad de las acciones y actividades
				4,0%	0,00%	Justifica	No Justifica							
4.1.3	Ley 1562/2012 Artículo 2º Decreto 1072/2015 Artículos 2.2.4.6.15, parágrafo 2º.	La empresa donde se procese, manipule o trabaje con agentes o sustancias catalogadas como carcinógenas o con toxicidad aguda, causantes de enfermedades, incluidas en la tabla de enfermedades laborales, prioriza los riesgos asociados a estas sustancias o agentes y realiza acciones de prevención e intervención al respecto.	Revisar la lista de materias primas e insumos, productos intermedios o finales, subproductos y desechos y verificar si estas son o están compuestas por agentes o sustancias catalogadas como carcinógenas en el grupo 1 de la clasificación de la Agencia Internacional de Investigación sobre el Cáncer (International Agency for Research on Cancer, IARC) o con toxicidad aguda según los criterios del Sistema Globalmente Armonizado (categorías I y II). Se debe verificar que los riesgos asociados a estas sustancias o agentes carcinógenos o con toxicidad aguda son prioritarios y se realizan acciones de prevención e intervención. Asimismo, se debe verificar la existencia de áreas destinadas para el almacenamiento de las materias primas e insumos y sustancias catalogadas como carcinógenas o con toxicidad aguda.	0	0	0	0	Por ser una empresa de distribución, servicios no aplica		JORGE SALGADO	5/11/2020			
Numeral	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple Totalmente	No cumple	No aplica		CALIFICACIÓN	Evidencias/Observaciones	Plan de Acción (Actividades)	Responsable	Fecha (Plazo de Cumplimiento)	Recursos (Administrativos y Financieros)	Fundamentos y soportes de la efectividad de las acciones y actividades
				4,0%	0,00%	Justifica	No Justifica							
4.1.4	Decreto 1072/2015 Artículos: 2.2.4.6.15, Resolución 2400/1979 Título III	Se realizan mediciones ambientales de los riesgos prioritarios, provenientes de peligros químicos, físicos y/o biológicos.	Verificar los soportes documentales de las mediciones ambientales realizadas y la remisión de esos resultados al Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo o al Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo.	0	0	0	0	No se encuentra evidencia documental		JORGE SALGADO	5/11/2020			
Numeral	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple Totalmente	No cumple	No aplica		CALIFICACIÓN	Evidencias/Observaciones	Plan de Acción (Actividades)	Responsable	Fecha (Plazo de Cumplimiento)	Recursos (Administrativos y Financieros)	Fundamentos y soportes de la efectividad de las acciones y actividades
				2,5%	0,00%	Justifica	No Justifica							
4.2.1	Decreto 1072/2015 Artículos 2.2.4.6.15, 2.2.4.24, Resolución 2400/1979 Capítulo I al VII Artículos del 63 al 152, Ley 919/79 Artículos 105 al 109.	Se implementan las medidas de prevención y control con base en el resultado de la identificación de peligros, la evaluación y valoración de los riesgos (físicos, ergonómicos, biológicos, químicos, de seguridad, públicos, psicosociales, entre otros), incluidos los prioritarios, y éstas se ejecutan acorde con el esquema de jerarquización, de ser factible, priorizar la intervención en la fuente y en el medio.	Verificar la implementación de las medidas de prevención y control, de acuerdo al esquema de jerarquización y de conformidad con la identificación de los riesgos, la evaluación y valoración de los riesgos (físicos, ergonómicos, biológicos, químicos, de seguridad, públicos, psicosociales, entre otros), realizados. Verificar que estas medidas se encuentran programadas en el plan anual de trabajo. Constatar que se dio preponderancia a las medidas de prevención y control, respecto de los peligros/riesgos prioritarios.	0	0	0	0	No se encuentra evidencia documental		JORGE SALGADO	5/11/2020			
Numeral	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple Totalmente	No cumple	No aplica		CALIFICACIÓN	Evidencias/Observaciones	Plan de Acción (Actividades)	Responsable	Fecha (Plazo de Cumplimiento)	Recursos (Administrativos y Financieros)	Fundamentos y soportes de la efectividad de las acciones y actividades
				2,5%	0,00%	Justifica	No Justifica							
4.2.2	Decreto 1072/2015 Artículos: 2.2.4.6.15, 2.2.4.6.28 numeral 6, Resolución 2400/1979 Artículo 3º, capítulos I al VII del Título III, Artículos del 63 al 152, Ley 919/79 Artículos del 105 al 109	Se verifica la aplicación por parte de los trabajadores de las medidas de prevención y control de los peligros (riesgos físicos, ergonómicos, biológicos, químicos, de seguridad, públicos, psicosociales, entre otros).	Solicitar los soportes documentales implementados por la empresa donde se verifica el cumplimiento de las responsabilidades de los trabajadores frente a la aplicación de las medidas de prevención y control de los peligros/riesgos (físicos, ergonómicos, biológicos, químicos, de seguridad, públicos, psicosociales, entre otros). Realizar visita a las instalaciones para verificar el cumplimiento de las medidas de prevención y control por parte de los trabajadores de acuerdo con lo enunciado en los planes de prevención y control de riesgo.	0	0	0	0	No se encuentra evidencia documental		ANGÉLICA ROA	5/11/2020			
Numeral	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple Totalmente	No cumple	No aplica		CALIFICACIÓN	Evidencias/Observaciones	Plan de Acción (Actividades)	Responsable	Fecha (Plazo de Cumplimiento)	Recursos (Administrativos y Financieros)	Fundamentos y soportes de la efectividad de las acciones y actividades
				2,5%	0,00%	Justifica	No Justifica							
4.2.3	Decreto 1072/2015, Artículos 2.2.4.6.12, numerales 7 y 9	La empresa para los peligros identificados ha estructurado los planes de prevención y control de la seguridad y salud de las personas (incluye procedimientos, instructivos, fichas técnicas).	Solicitar los procedimientos, instructivos, fichas técnicas cuando aplica y protocolos de Seguridad y Salud en el Trabajo.	0	0	0	0	No se encuentra evidencia documental		JORGE SALGADO	5/11/2020			
Numeral	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple Totalmente	No cumple	No aplica		CALIFICACIÓN	Evidencias/Observaciones	Plan de Acción (Actividades)	Responsable	Fecha (Plazo de Cumplimiento)	Recursos (Administrativos y Financieros)	Fundamentos y soportes de la efectividad de las acciones y actividades
				2,5%	0,00%	Justifica	No Justifica							
4.2.4	Decreto 1072/2015, Artículos: 2.2.4.6.12 numeral 14, 2.2.4.6.24 parágrafos 1º y 2º, 2.2.4.6.25 numeral 12	Se realizan inspecciones sistemáticas a las instalaciones, maquinaria o equipos, incluidos los relacionados con la prevención y atención de emergencias, con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Solicitar la evidencia de las inspecciones realizadas a las instalaciones, maquinaria y equipos, incluidos los relacionados con la prevención y atención de emergencias y verificar la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo.	0	0	0	0	No se encuentra evidencia documental		ANGÉLICA ROA	5/11/2020			
Numeral	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple Totalmente	No cumple	No aplica		CALIFICACIÓN	Evidencias/Observaciones	Plan de Acción (Actividades)	Responsable	Fecha (Plazo de Cumplimiento)	Recursos (Administrativos y Financieros)	Fundamentos y soportes de la efectividad de las acciones y actividades
				2,5%	0,00%	Justifica	No Justifica							
4.2.5	Decreto 1072/2015 Artículos: 2.2.4.6.12 numeral 14, 2.2.4.6.24 parágrafos 1º y 2º, 2.2.4.6.25 numeral 12	Se realiza el mantenimiento periódico de las instalaciones, equipos y herramientas, de acuerdo con los informes de las inspecciones o reportes de condiciones inseguras.	Solicitar la evidencia del mantenimiento preventivo y/o correctivo en las instalaciones, equipos y herramientas de acuerdo con los manuales de uso de estos y los informes de las inspecciones o reportes de condiciones inseguras.	0	0	0	0	No se encuentra evidencia documental		JORGE SALGADO	5/11/2020			
Numeral	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple Totalmente	No cumple	No aplica		CALIFICACIÓN	Evidencias/Observaciones	Plan de Acción (Actividades)	Responsable	Fecha (Plazo de Cumplimiento)	Recursos (Administrativos y Financieros)	Fundamentos y soportes de la efectividad de las acciones y actividades
				2,5%	0,00%	Justifica	No Justifica							
4.2.6	Decreto 1072/2015 Artículos: 2.2.4.2.2, 2.2.4.2.3, 2.2.4.6.12, numeral 8, 2.2.4.6.13, numeral 4, 2.2.4.6.24, numeral 5 y parágrafo 1, Resolución 2400/1979 Artículo 2 literales f) y g), Artículos 176, 177 y 178, Ley 919/79 Artículo del 122 al 124	Se les suministran a los trabajadores que lo requieran los Elementos de Protección Personal y se les reponen oportunamente conforme al desgaste y condiciones de uso de los mismos. Se verifica que los controles y subcontroles que tengan trabajadores realizando actividades en la empresa, Número 5 y parágrafo 1, Resolución 2400/1979 Artículo 2 literales f) y g), Artículos 176, 177 y 178, Ley 919/79 Artículo del 122 al 124	Solicitar los soportes que evidencian la entrega y reposición de los Elementos de Protección Personal a los trabajadores. Asimismo, verificar los soportes que den cuenta del cumplimiento del criterio por parte de los controles y subcontroles. Verificar los soportes que evidencian la realización de la capacitación en el uso de los Elementos de Protección Personal. Establecer si hay documentos escritos o pruebas de la entrega de los elementos de protección personal a los trabajadores.	2,5	0	0	2,5	Se evidencia el uso por parte de los trabajadores de los elementos de protección personal adecuados a su actividad, y la entrega de la empresa de los mismos.		ANGÉLICA ROA	5/11/2020			
Numeral	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple Totalmente	No cumple	No aplica		CALIFICACIÓN	Evidencias/Observaciones	Plan de Acción (Actividades)	Responsable	Fecha (Plazo de Cumplimiento)	Recursos (Administrativos y Financieros)	Fundamentos y soportes de la efectividad de las acciones y actividades
				5,0%	0,00%	Justifica	No Justifica							
5.1.1	Decreto 1072/2015 Artículos: 2.2.4.6.12, numeral 12, 2.2.4.6.25, numeral 4	Se tiene un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias que identifica las amenazas, evalúa y analiza la vulnerabilidad, incluye planes de las instalaciones que identifican áreas y salidas de emergencia, así como la señalización debida, simulacros como mínimo una vez al año y este es divulgado. Se tienen en cuenta todas las jornadas de trabajo en todos los centros de trabajo	Solicitar el plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, constatar su divulgación. Verificar si existen los planes de las instalaciones que identifican áreas y salidas de emergencia y verificar si existe la debida señalización de la empresa y los soportes que evidencian la realización de los simulacros. Verificar la realización de simulacros y análisis del mismo, validar que las mejoras hayan sido tenidas en cuenta en el mejoramiento del plan.	0	0	0	0	No se encuentra evidencia documental		JORGE SALGADO	5/11/2020			
Numeral	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple Totalmente	No cumple	No aplica		CALIFICACIÓN	Evidencias/Observaciones	Plan de Acción (Actividades)	Responsable	Fecha (Plazo de Cumplimiento)	Recursos (Administrativos y Financieros)	Fundamentos y soportes de la efectividad de las acciones y actividades
				5,0%	0,00%	Justifica	No Justifica							

5.1.2	Decreto 1072/2015 Artículos 2.2.4.4.19, 2.2.4.6.20, 2.2.4.6.21, 2.2.4.6.22.	Se encuentra conformada, capacitada y dotada la brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, organizada según las necesidades y el tamaño de la empresa (primeros auxilios, contra incendios, evacuación, etc.).	Solicitar el documento de conformación de la brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias y verificar los soportes de la capacitación y entrega de la dotación.	0	0	No se encuentra evidencia documental				ANGÉLICA ROA	5/11/2020			
III VERIFICAR														
ESTÁNDAR 6. VERIFICACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (5%)														
E6.1 Estándar: Gestión y resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (5%)														
Numerar	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple totalmente	No cumple	No aplica		CALIFICACIÓN	Evidencias/Observaciones	Plan de Acción (Actividades)	Responsable	Fecha (Plazo de Cumplimiento)	Recursos (Administrativos y Financieros)	Fundamentos y soportes de la efectividad de las acciones y actividades
				1,25%	0,00%	Justifica	No Justifica							
6.1.1	Decreto 1072/2015 Artículos 2.2.4.4.19, 2.2.4.6.20, 2.2.4.6.21, 2.2.4.6.22.	El empleador tiene definidos los indicadores de estructura, proceso y resultado del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Solicitar los indicadores de estructura, proceso y resultado del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que se encuentren alineados al plan estratégico de la empresa.	0				0	No se encuentra evidencia documental		JORGE SALGADO	5/11/2020		
Numerar	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple totalmente	No cumple	No aplica		CALIFICACIÓN	Evidencias/Observaciones	Plan de Acción (Actividades)	Responsable	Fecha (Plazo de Cumplimiento)	Recursos (Administrativos y Financieros)	Fundamentos y soportes de la efectividad de las acciones y actividades
6.1.2	Decreto 1072/2015 Artículos 2.2.4.4.29.	El empleador debe realizar una auditoría anual, la cual será planificada con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo.	La empresa adelantará por lo menos una vez al año, un ciclo completo de auditorías internas al SG-SST, en donde su alcance deberá incluir todas las áreas. Solicitar el programa de la auditoría, el alcance de la auditoría, la periodicidad, la metodología y la presentación de informes y verificar que se haya planificado con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo.	0				0	No se encuentra evidencia documental		ANGÉLICA ROA	5/11/2020		
Numerar	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple totalmente	No cumple	No aplica		CALIFICACIÓN	Evidencias/Observaciones	Plan de Acción (Actividades)	Responsable	Fecha (Plazo de Cumplimiento)	Recursos (Administrativos y Financieros)	Fundamentos y soportes de la efectividad de las acciones y actividades
6.1.3	Decreto 1072/2015 Artículos 2.2.4.6.30	Alcance de la auditoría de cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Se debe solicitar a la empresa los documentos, pruebas de la realización de actividades y obligaciones establecidas en los trece numerales del artículo 2.2.4.6.30 del Decreto 1072/2015	0				0	No se encuentra evidencia documental		JORGE SALGADO	5/11/2020		
Numerar	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple totalmente	No cumple	No aplica		CALIFICACIÓN	Evidencias/Observaciones	Plan de Acción (Actividades)	Responsable	Fecha (Plazo de Cumplimiento)	Recursos (Administrativos y Financieros)	Fundamentos y soportes de la efectividad de las acciones y actividades
6.1.4	Decreto 1072/2015 Artículos 2.2.4.6.31	La Alta Dirección revisa una vez al año el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; sus resultados son comunicados al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo o al Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y al responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Solicitar el documento donde conste la revisión anual por la Alta Dirección, así como la comunicación de los resultados al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo o al Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y al responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	0				0	No se encuentra evidencia documental		JORGE SALGADO	5/11/2020		
IV ACTUAR														
ESTÁNDAR 7. MEJORAMIENTO (10%)														
E7.1 Estándar: Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (10%)														
Numerar	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple totalmente	No cumple	No aplica		CALIFICACIÓN	Evidencias/Observaciones	Plan de Acción (Actividades)	Responsable	Fecha (Plazo de Cumplimiento)	Recursos (Administrativos y Financieros)	Fundamentos y soportes de la efectividad de las acciones y actividades
				2,5%	0,00%	Justifica	No Justifica							
7.1.1	Decreto 1072/2015 Artículos 2.2.4.6.33, 2.2.4.6.34	La empresa garantiza que se definen e implementan las acciones preventivas y/o correctivas necesarias con base en los resultados de la supervisión, inspecciones, la medición de los indicadores del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo entre otros, y las recomendaciones del COPASST o Vigía.	Solicitar la evidencia documental de la implementación de las acciones preventivas y/o correctivas provenientes de los resultados y/o recomendaciones, de conformidad con el criterio.	0				0	No se encuentra evidencia documental		ANGÉLICA ROA	5/11/2020		
Numerar	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple totalmente	No cumple	No aplica		CALIFICACIÓN	Evidencias/Observaciones	Plan de Acción (Actividades)	Responsable	Fecha (Plazo de Cumplimiento)	Recursos (Administrativos y Financieros)	Fundamentos y soportes de la efectividad de las acciones y actividades
7.1.2	Decreto 1072/2015 Artículos 2.2.4.6.31, párrafo 2.2.4.6.33, 2.2.4.6.34.	Cuando después de la revisión por la Alta Dirección del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se evidencia que las medidas de prevención y control relativas a los peligros y riesgos en Seguridad y Salud en el Trabajo son inadecuadas o pueden dejar de ser eficaces, la empresa toma las medidas correctivas, preventivas y/o de mejora para subsanar lo detectado.	Solicitar la evidencia documental de las acciones correctivas, preventivas y/o de mejora que se implementaron según lo detectado en la revisión por la Alta Dirección del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	0				0	No se encuentra evidencia documental		JORGE SALGADO	5/11/2020		
Numerar	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple totalmente	No cumple	No aplica		CALIFICACIÓN	Evidencias/Observaciones	Plan de Acción (Actividades)	Responsable	Fecha (Plazo de Cumplimiento)	Recursos (Administrativos y Financieros)	Fundamentos y soportes de la efectividad de las acciones y actividades
7.1.3	Decreto 1072/2015 Artículos 2.2.4.6.21 numeral 6, 2.2.4.6.22 numeral 5, 2.2.4.6.33, 2.2.4.6.34 Resolución 1401/2007 Artículo 12	La empresa ejecuta las acciones preventivas, correctivas y de mejora que se plantean como resultado de la investigación de los accidentes y de los incidentes y la determinación de las causas básicas e inmediatas de las enfermedades laborales.	Solicitar la evidencia documental de las acciones preventivas, correctivas y/o de mejora planteadas como resultado de las investigaciones y verificar si han sido efectivas.	0				0	No se encuentra evidencia documental		JORGE SALGADO	5/11/2020		
Numerar	Marco legal	Criterio	Modo de verificación	Cumple totalmente	No cumple	No aplica		CALIFICACIÓN	Evidencias/Observaciones	Plan de Acción (Actividades)	Responsable	Fecha (Plazo de Cumplimiento)	Recursos (Administrativos y Financieros)	Fundamentos y soportes de la efectividad de las acciones y actividades
7.1.4	Ley 1562/2012 Artículo 13, Decreto 1072/2015 Artículo 2.2.4.11.7	Se implementan las medidas y acciones correctivas producto de requerimientos o recomendaciones de autoridades administrativas, así como de las Administradoras de Riesgos Laborales.	Solicitar la evidencia documental de las acciones correctivas realizadas en respuesta a los requerimientos o recomendaciones de las autoridades administrativas así como de las Administradoras de Riesgos Laborales.	0				0	No se encuentra evidencia documental		ANGÉLICA ROA	5/11/2020		

	FORMATO SST: CONSENTIMIENTO INFORMADO	Versión: 1.0
		Fecha: 1/10/20
		Código: LIV-F-1

Desde La gerencia general de LICUAVENT, se están desarrollando actividades encaminadas a la promoción de ambientes seguros y prácticas de trabajo saludables, generando acciones dirigidas a la promoción y prevención de la enfermedad laboral y los accidentes e incidentes de trabajo, por lo cual estas actividades requieren la recopilación de información, registros fotográficos e informes que pueden ser catalogados como de carácter personal considerándose como registro confidencial.

Conociendo la finalidad de las actividades presentadas Yo _____ identificado con número de cedula _____ expedida en _____ doy mi consentimiento para la aplicación, realización y estudio de cualquier condición u actividad que permita generar ambientes de trabajos saludables, prevención y mantenimiento de mis condiciones de salud, basados en que conozco la finalidad de la actividad programada al igual que:

- El manejo y confidencialidad de la información.
- Que la participación en este programa es estrictamente voluntaria.
- Que la información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera del programa.
- Que si tengo algún tipo de inquietud durante o posterior a la actividad se me aclara oportunamente.

Manifiesto que mi participación a las diferentes actividades es totalmente voluntaria al igual que la participación en:

1. _____
2. _____

SI ____ NO ____

 Firma
 Cedula:
 Fecha: _____

SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST**BOGOTÁ D.C., 2020**

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	4
1. IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA	5
1.1 DISTRIBUCIÓN DE LAS ÁREAS EN LA EDIFICACIÓN	6
<i>Tabla N° 1 Distribución de las áreas en la Edificación</i>	6
2. OBJETIVOS	6
3. ALCANCE	6
4. MARCO DE REFERENCIA	7
4.1. MARCO LEGAL	7
5. DEFINICIONES	8
6. POLITICA DE SEGURIDAD Y SALUD	9
7. RECURSOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO ..	11
7.1. RECURSOS HUMANOS	11
7.2 RECURSOS FINANCIEROS	11
8. RESPONSABILIDADES DE LOS ACTORES DEL SG-SST	12
8.1 RESPONSABILIDADES DE LA ALTA DIRECCIÓN ÁREA ENCARGADA DEL SG-SST	12
8.2. RESPONSABILIDADES DE LOS TRABAJADORES	12
8.3. RESPONSABILIDADES DE LA ARL	13
8.4. RESPONSABILIDAD DEL VIGIA	13
9. DIAGNOSTICO CONDICIONES DE SALUD	13
9.1 MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO	14
9.2 HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL	15
9.3 PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE EMERGENCIAS	15
10. PROPUESTAS	16
10.1 CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO PARA DESARROLLAR EL SG-SST	16
10.2 CRONOGRAMA PARA EL DESARROLLO DEL SG-SST	16
10.3 EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	19
10.3.1 INDICADORES	19
10.4 ENCUESTAS A USUARIOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	20
10.4 PROCEDIMIENTO PARA LA REVISIÓN GERENCIAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	20
10.4.1 OBJETIVO	20

10.4.2 ALCANCE	21
10.4.3 DOCUMENTOS DE REFERENCIA	21
11. PRODUCCION Y CONSERVACION DE DOCUMENTOS SG-SST	21
12. PLAN DE MEDIDAS DE PREVENCIÓN, MEJORA Y CONTROL.....	22
13. GESTIÓN DEL CAMBIO.....	23
14. ADQUISICIONES.....	23
15. MEJORAMIENTO ACCIONES PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS	24
16. REVISION POR LA DIRECCION	24
16.1 TEMAS Y DOCUMENTACIÓN A REVISAR.	24
16.2 ACTIVIDADES A REALIZAR ANTES DE LA REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN.	25
16.3 ACTIVIDADES A REALIZAR DURANTE LA REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN.	25
16.4 ACTIVIDADES A REALIZAR DESPUÉS DE LA REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN.	26
17. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	27
BIBLIOGRAFÍA.....	27

INTRODUCCIÓN

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, tiene como propósito la estructuración de la acción conjunta entre la alta dirección 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.

Este 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 se 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 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, este sistema El SG-SST, se caracteriza por su capacidad de adaptarse al propósito y características de la entidad, y se centra en la identificación y control de los peligros y riesgo asociados con su actividad.

Por lo anterior y teniendo en cuenta lo estipulado en el Decreto 1072 de 2015, a continuación, se presenta la propuesta de continuidad en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo atendiendo a los requisitos establecidos en la legislación y las normas técnica vigentes

1. IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA.

Datos generales	Razón social	LICUAVENT	
	Nit		
	Dirección	CALLE 37 SUR # 78 H 36 LOCAL 1 Y PISO 2.	
	Contacto	Gerente administrativa	
	Cargo	Gerente administrativa	
	Correo electrónico	gerencia@licuavent.com	
	Teléfono	4751680	
Localización	Departamento	Cundinamarca	
	Municipio	Bogotá D. C.	
Datos de la Organización	Actividad económica	Prestación de servicios de reparación y venta de productos de línea blanca.	
	Representante Legal	Miryam Forero Henandez	
Información sobre la ocupación	Número estimado de personas Fijas	Directos	6
		Funcionarios y Funcionarias en situación de discapacidad	0
		Contratistas	0
		PROMEDIO TOTAL	6
	Número estimado de clientes a la semana	Visitantes diarios aproximados	20
		TOTAL	126
	Jornada laboral	Personal	
Lunes a viernes de 9:00 a.m. – 5:30 p.m.			
Descripción de la ocupación	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajadores de vitrina, administrativos y bodegas en desarrollo de sus actividades. • Clientes 		

1.1 DISTRIBUCIÓN DE LAS DEPENDENCIAS EN LA EDIFICACIÓN DE LICUAVENT

Tabla N° 1 Distribución de las Dependencias en la Edificación.

PRIMER PISO	VITRINA DE VENTA POR MENOR
	OFICINA ADMINISTRATIVA
	TALLER DE REPARACIÓN
	BAÑO
	BODEGA 1
SEGUNDO PISO	BODEGA VENTILADOR
	BODEGA OLLAS
	BODEGA MOTORES
	BAÑO
	BODEGA VARIOS

2. OBJETIVOS

- Proponer medidas para la intervención de la gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo realizada por la **LICUAVENT**, con el fin de mantener el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Diseñar, implementar y evaluar las actividades propias para el desarrollo del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo de LICUAVENT, para el año 2021.
- Implementar y mantener el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, dándole cumplimiento al Decreto 1072 de 2015, que garanticen un ambiente de trabajo seguro y saludable.

3. ALCANCE

El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, cubrirá a todos los trabajadores, clientes y visitantes de LICUAVENT, atendiendo a lo descrito en el Decreto 1072 del 2015.

4. MARCO DE REFERENCIA

Un SG-SST es un conjunto lógico de herramientas, caracterizado por su flexibilidad, que puede adaptarse al tamaño y la actividad de la organización, y centrarse en los peligros y riesgos generales o específicos asociados con dicha actividad. Su complejidad puede abarcar desde las necesidades básicas de una empresa pequeña que dirige el proceso de un único producto en el que los riesgos y peligros son fáciles de identificar, hasta industrias que entrañan peligros múltiples, como la minería, la energía nuclear, la manufactura química o la construcción.

El enfoque del SG-SST asegura que:

- La aplicación de las medidas de prevención y protección se lleva a cabo de una manera eficiente y coherente;
 - Se establecen políticas pertinentes;
 - Se contraen compromisos;
 - Se consideran todos los elementos del lugar de trabajo para evaluar los peligros y los riesgos, y
 - La dirección y los trabajadores participan en el proceso a su nivel de responsabilidad.
- El desarrollo del SG-SST debe, para su mejoramiento continuo, aplicar el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar).

Aplicado al SG-SST: “**Planificar**” conlleva establece una política de SST, elaborar planes que incluyan la asignación de recursos, la facilitación de competencias profesionales y la organización del sistema, la identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos. La fase “**Hacer**” hace referencia a la aplicación y puesta en práctica del programa de SST. La fase “**Verificar**” se centra en evaluar los resultados tanto activos como reactivos del programa. Por último, la fase “**Actuar**” cierra el ciclo con un examen del sistema en el contexto de la mejora continua y la preparación del sistema para el próximo ciclo. Como parte de la implementación se debe tener en cuenta la realización de actividades para el desarrollo de los programas de Medicina Preventiva y del Trabajo, Higiene y Seguridad Industrial.

4.1. MARCO LEGAL

Decreto 1072 de 2015	Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
NTC-OHSAS 18001:2007	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional.
Decreto 052 12 enero 2017	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 (SG-SST)
Decreto 052 de 2017	Por el cual se dictan disposiciones para la implementación

del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y se modifica el plazo de implementación del mismo(SG-SST). Bogotá D. C.

5. DEFINICIONES

SST. Seguridad y Salud en el Trabajo.

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

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 (SG-SST), 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.

Alta dirección. Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa.

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.

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

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

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

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

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

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.

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

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

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

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

Seguridad y Salud en el Trabajo -SST. La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) 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.

6. POLITICA DE SEGURIDAD Y SALUD

LICUAVENT es una empresa enfocada en la venta de repuestos de línea blanca al por mayor y detal, así mismo presta servicios de reparación y mantenimiento a equipos de línea blanca electromenores.

Dada su naturaleza, LICUAVENT se pronuncia formalmente en materia de seguridad y salud en el trabajo a través de una política que propende por mantener y proporcionar óptimas condiciones de trabajo, que garantice la salud y seguridad de los trabajadores y de terceras personas que se vean involucradas en el desarrollo de las actividades propias del negocio, manteniendo y conservando los equipos, instalaciones y ambientes de trabajo.

LICUAVENT adelanta estrategias y actividades tendientes a elevar la productividad a través del mejoramiento de las condiciones de trabajo y la disminución porcentual de factores de riesgo, y es por esta razón que se compromete a velar por el cumplimiento de los siguientes objetivos:

- Mantener el compromiso del nivel directivo en la promoción de ambientes de trabajo, sanos y seguros.
- Propender por el bienestar físico y mental de los trabajadores que laboran en la en la compañía, disminuyendo al máximo la generación de enfermedades laborales e incidentes y accidentes laborales por medio del control y mitigación de los riesgos existentes.
- Generar prácticas de auto-cuidado en los empleados mediante la aplicación de normas de seguridad y salud en el trabajo, de acuerdo con los riesgos inherentes a su labor y los identificados en la Matriz de Peligros.

- Implementar y mejorar continuamente el e Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, involucrando a todos los trabajadores y clientes que visiten la empresa mitigando los impactos negativos de tipo social; cumpliendo en todo momento con los requisitos suscritos en la legislación vigente, en especial lo dictado en el Decreto 1072 del 2015 y otros requisitos aplicables a que haya lugar en aspectos de seguridad y salud en el trabajo.

Esta política involucra el compromiso de todo el personal y de la gerencia general , en el mantenimiento y mejoramiento continuo del Sistema Integrado de Gestión, suministrando recursos humanos, físicos, técnicos y financieros para lograrlo.

MIRYAM FORERO HERNANDEZ
Gerente administrativa

La política se encuentra publicada en el link de quienes somos en la página web de LICUAVENT en cumplimiento de la norma.

7. RECURSOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

LICUAVENT suministra todos los recursos económicos y administrativos necesarios para el desarrollo de las actividades del sistema en la vigencia 2021

7.1. Recursos Humanos

Para adelantar la gestión de Seguridad y Salud en el trabajo se cuenta con un Profesional especializado en el Área de SG-SSST, asignado a la gerencia general, con permanencia de tiempo parcial el cual responsable del diseño, ejecución y seguimiento del sistema, Dentro de sus funciones están:

- Planear, coordinar y evaluar el Sistema integrado de seguridad y salud laboral.
- Analizar, diseñar e implementar estrategias para el cumplimiento del Sistema integrado de seguridad y salud laboral Establecer indicadores de gestión para evaluar la efectividad del programa.
- Proponer y desarrollar estrategias que disminuyan los accidentes de trabajo y las posibles enfermedades profesionales.
- La alimentación y mantenimiento del sistema de vigilancia epidemiológica con sus distintos componentes.

Además de contar con el profesional específico para el proceso, gerencia general cuenta con asesores asignados por la ARL SURA.

7.2 Recursos Financieros

Los recursos asignados se destinan según las prioridades y necesidades planteadas en el Diagnostico de actividades y se desarrollan según lo asignado para el plan de contratación para el año.

PROGRAMA	ACTIVIDAD
Medicina Preventiva y el Trabajo \$ 6.000.000	*Elaboración de Exámenes médicos Periódicos, de ingreso y egreso *Aplicativa encuesta de condiciones psicolabórales aprobada por el Ministerio de trabajo
Higiene y Seguridad Industrial \$ 2.500.00	Adquirir elementos de protección personal para los trabajadores de LICUAVENT.
Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - \$ 5.000.000	Implementación del SG-SST

8. RESPONSABILIDADES DE LOS ACTORES DEL SG-SST

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo es responsabilidad de todos los ocupantes de LICUAVENT, si bien se encuentra en cabeza de la gerencia general, se encuentran responsabilidades específicas para el desarrollo del proceso, y se describen de la siguiente manera, atendiendo a lo descrito en el Decreto 1072/2015.

8.1 Responsabilidades de la Alta Dirección área encargada del SG-SST

La gerencia general tiene como responsabilidad principal la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, debe garantizar la disponibilidad de personal responsable de la seguridad y la salud en el DECRETO NÚMERO 1072 de 2015 trabajo, cuyo perfil deberá ser acorde con lo establecido con la normatividad vigente y los estándares mínimos que para tal efecto determine el Ministerio del Trabajo quienes deberán, entre otras como mínimo una (1) vez al año, realizar su evaluación

estas responsabilidades se atenderán por medio del apoyo al profesional y área encargada de la implementación y mantenimiento del SG-SST

Dentro de las responsabilidades de LICUAVENT, se definen las siguientes:

1. Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo
2. Asignación y Comunicación de Responsabilidades
3. Rendición de cuentas al interior de la empresa
4. Definición de Recursos
5. Cumplimiento de los Requisitos Normativos Aplicables
6. Gestión de los Peligros y Riesgos
7. Plan de Trabajo Anual en SST
8. Prevención y Promoción de Riesgos Laborales
9. Participación de los Trabajadores (representantes ante el Comité Paritario)
10. Integración: debe involucrar los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en la empresa.

8.2. Responsabilidades de los funcionarios

Atendiendo a lo dispuesto en el Artículo 2.2.4.6.10. Responsabilidades de los trabajadores. Los trabajadores, de conformidad con la normatividad vigente tendrán entre otras, las siguientes responsabilidades:

1. Procurar el cuidado integral de su salud
2. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud
3. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa
4. Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo;

5. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG–SST
6. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST

8.3. Responsabilidades de la ARL

Obligaciones de las administradoras de riesgos laborales (ARL), dentro de las obligaciones que le confiere la normatividad vigente en el Sistema General de Riesgos Laborales, es relevante, Capacitarán al Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo en los aspectos relativos al SG-SST y prestarán asesoría y asistencia técnica a sus empresas y trabajadores afiliados, en la implementación del SG-SST.

8.4. Responsabilidad mecanismos de participación

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

En enero de 2006 empezó a regir la Ley 1010 contra el acoso laboral para prevenir, corregir y sancionar los hostigamientos en los sitios de trabajo.

El 30 de abril del presente 2012, el Ministerio de Trabajo profirió la Resolución 652 cuyo objeto es definir la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral en las entidades públicas y empresas privadas, así como establecer la responsabilidad que le asiste a los empleadores públicos y privados y a las Administradoras de Riesgos Profesionales frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral contenidas en el artículo 14 de la Resolución 2646 de 2008.

9. DIAGNOSTICO CONDICIONES DE SALUD

Dentro del proceso se realizan valoraciones medico periódicas, de ingreso, egreso, pos incapacidad, exámenes para grupos específicos de trabajo (conductores, brigadistas, archivo y mantenimiento), estos con el fin de poder establecer la condición de salud de los funcionarios con respecto al riesgo por sus funciones. Además de tener apoyo de medico laboral para la certificar y actualizar recomendaciones que se requieran.

Estas actividades dan como resultado una percepción de la salud de los funcionarios quienes dentro de su sintomatología hacen relevantes las afectaciones gastrointestinales, osteomusculares, endocrinos, nutricionales, cardiovasculares y oncológicos, diagnósticos que se relacionan con las características de los riesgos principales de la Empresa.

Atendiendo a este diagnóstico se planean actividades para el manejo del riesgo desde el Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, apoyados en los programas e medicina preventiva y del trabajo, higiene y seguridad industrial y no menos importante

atendiendo a las necesidades de la entidad programa de prevención y atención de emergencias.

9.1 MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO

Se ocupa del manejo de los riesgos y de los efectos del trabajo sobre la salud, adaptación del trabajo al hombre y de cada hombre a su ocupación, la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad.

El desarrollo de este programa tiene como objetivo mantener los sistemas de vigilancia epidemiológica, que permitan el seguimiento de las actividades y el impacto en el proceso de salud de los funcionarios sintomáticos, manteniendo las acciones preventivas para los funcionarios sanos, evitando la potencialización de enfermedades comunes en labores y la incidencia de enfermedades laborales, lo anterior teniendo en cuenta los riesgos más destacados. (Biomecánicos, físicos y psicosocial).

Para el manejo del riesgo Biomecánico, se mantiene el sistema de vigilancia epidemiológico osteomuscular, dentro del cual se desarrollan las siguientes actividades:

- Reporte y seguimiento de sintomatología osteomuscular especialmente de miembros superiores y espalda.
- Aplicación y seguimiento a las recomendaciones medico laborales teniendo en cuenta los diagnósticos ya sean de carácter común o laboral.
- Apoyo a los procesos de calificación con la realización de APT, para la determinación de origen
- Inspecciones ergonómicas de puesto de trabajo, con énfasis en el comportamiento corporal, higiene muscular y auto mantenimiento
- Programa de “Formadores” de pausa activas
- Escuelas terapéuticas por segmentos (Miembro superior y espalda)
- Programa de estilos de vida y trabajo saludable (nutrición y actividad física)

Para el manejo del riesgo psicosocial, se mantiene el sistema de vigilancia epidemiológico psicolabóral, dentro del cual se desarrollan las siguientes actividades:

- Aplicación de la encuesta de condiciones psicolabórales, para la actualización del diagnóstico de condiciones psicosociales, intervención a las variables que se encuentren altas
- Aplicación del cuestionario JSS, para la medición de estrés laboral, intervención individual a las personas que punteen alto
- Actividades de mantenimiento y mejoramiento a los procesos mentales superiores (concentración, atención y memoria), pausas activas cognitivas
- Proceso de capacitación en temas relacionados con los procesos de cambio, liderazgo y reconocimiento personal y autocuidado estas actividades se harán de forma grupal e individual, atendiendo a los resultados de los instrumentos aplicados.

- Intervención individual de acompañamiento preventivo para las personas que lo soliciten

Teniendo en cuenta el alto índice de población con dificultades o condiciones visuales se implementará programa de cuidado visual.

9.2 HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

Por medio de este proceso se evalúan y controlan los factores del ambiente, que provienen del trabajo y pueden causar accidentes o enfermedades, el objetivo de este subprograma está enfocado a disminuir los efectos nocivos en la salud por exposición a las diferentes clases de riesgos en el ambiente de trabajo; así mismo disminuir la ocurrencia de accidentes laborales mediante el control de factores ambientales y humanos; este proceso se documenta específicamente con la identificación de los riesgos en la Matriz de valoración de Riesgos y Peligros, que se encuentra publicada en el sistema documentos SIG.

Para el manejo y el control de los diferentes riesgos físicos y de seguridad se adelantarán las siguientes acciones:

- Actividad de capacitación en prevención de incidentes y accidentes laborales gestionando el autocuidado como mecanismo principal
- Actividades de Capacitación e identificación de Señalización y demarcación de las áreas
- Seguimiento al programa de Inspecciones de Seguridad.
- Actualización, seguimiento a los planes de mejora propuestos en la Matriz de Peligros
- Programa e intervención en riesgo público y de seguridad vial (campañas dinámicas)
- Programa e intervención orden y aseo
- Implementación apoyo transversal con campañas en Gestión Ambiental

9.3 PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE EMERGENCIAS

El proceso de prevención y atención de emergencias se implementa apoyado en el documento de plan de emergencias interno y plan de emergencias externo, este se apropia de las siguientes actividades:

- Capacitación y formación a la brigada de emergencias
- Adquisición y mantenimiento de equipos y materiales para la respuesta a emergencias
- Socialización de los Planes Operativos Normatizados (PONS), en cada uno de los riesgos identificados en el análisis de vulnerabilidad.

10. PROPUESTAS

Las propuestas prioritarias para que el SG-SST de la **LICUAVENT** se desarrolle adecuadamente son las siguientes:

10.1 CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO PARA DESARROLLAR EL SG-SST.

En el Anexo N° 1 se presenta la Caracterización del Proceso para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, aplicando los conceptos de la caracterización de procesos utilizada en el Sistema de Gestión de la Calidad basado en el, DECRETO 1072/2015 y RESOLUCION 1111/2017, aplicando el ciclo PHVA en el desarrollo de las actividades.

10.2 CRONOGRAMA PARA EL DESARROLLO DEL SG-SST.

En el Anexo N° 2 se presenta el cronograma para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en **LICUAVENT**, además del cronograma que se debe tener en cuenta por la información relacionada en la resolución 1111 de 2017, que a su vez da el lineamiento para el desarrollo e implementación del sistema en el 2018 y evaluación por los entes de control en el 2019.

FASE	ACTIVIDAD	RESPONSABLE
1	Evaluación inicial.	Es la autoevaluación realizada por la empresa 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, conforme al artículo 2.2.4.6.16. del Decreto 1072 de 2015.
Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas de servicios temporales, con la asesoría de las Administradoras de Riesgos Laborales y según los estándares mínimos.		
2	Plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial.	Es el conjunto de elementos de control que consolida las acciones de mejoramiento necesarias para corregir las debilidades encontradas en la autoevaluación.
Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de		
3	Ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Es la puesta en marcha del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en coherencia con la autoevaluación y el plan de mejoramiento inicial.
Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas de servicios temporales.		
4	Seguimiento y plan de mejora.	Es el momento de evaluación y vigilancia preventiva de la ejecución, desarrollo e implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y la implementación del plan de mejora. Actividad que regulará el Ministerio del Trabajo conforme a los estándares mínimos.
Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas de servicios temporales.		

5	Inspección, vigilancia y control	Fase de verificación del cumplimiento de la normatividad vigente sobre el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (Visitas y actividades de Inspección, Vigilancia y Control del sistema.)	La efectúa el Ministerio del Trabajo conforme a los estándares mínimos.
---	----------------------------------	---	---

10.3 EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

La evaluación del desempeño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se realizará mediante el cálculo periódico de los Indicadores establecidos, las Auditorías Internas y la Revisión Gerencial.

Los resultados obtenidos se compararán, con criterios previamente establecidos (metas), en un período definido, y se analizará los factores que determinaron el logro total o parcial de las metas previstas.

10.3.1 INDICADORES

Desde un enfoque sistemático la evaluación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo comprenderá:

- Indicadores de ejecución: actividades que relacionen las ejecutadas con respecto a las programadas: Porcentaje de cumplimiento del Cronograma.

$$\text{No. actividades ejecutadas del SSST} / \text{No. actividades programadas del SSST} * 100\%$$

- Indicadores de efectividad o impacto, como los índices de frecuencia, severidad y de lesiones incapacitantes.

$$\text{IFAT: N}^\circ \text{ total de AT en el período} / \text{N}^\circ \text{ de HHT en el período} * K \text{ (K= 200.000)}$$

$$\text{ISAT: N}^\circ \text{ días perdidos y cargados por AT en el período} / \text{N}^\circ \text{ HHT en el período} * K$$

$$\text{ILI: IFAT} * \text{ISAT} / 1000$$

Los indicadores mencionados se encuentran relacionados con sus hojas de vida en el aplicativo de POA donde se relacionan las actividades y el avance de las mismas en la implementación del SG-SST.

☉ K = 100 trabajadores que laboran 40 horas semanales por 50 semanas que tiene el año.

☉ K puede ser 100,1000 ò 10000 dependiendo del tamaño de la entidad en trabajadores.

Además de los anteriores indicadores, la **LICUAVENT** determinará los indicadores a utilizar en cada uno de los programas de vigilancia epidemiológica y de gestión del riesgo que implemente, con el objeto de monitorear su desempeño y efectividad en la gestión de los peligros presentes en su ambiente laboral.

10.4 ENCUESTAS A USUARIOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

La encuesta es un instrumento que es diligenciado por quienes han sido sujeto de la ejecución de actividades del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, deberá tener de ocho a diez preguntas solamente y su objetivo es identificar la satisfacción de dichos sujetos (clientes internos), es decir medir el impacto que el desarrollo del Sistema ha tenido entre los trabajadores.

Para ello se debe encuestar un grupo de personas cuyo número sea significativo en términos estadísticos, en la LICUAVENT se realiza la encuesta de percepción de clima organización al C3, en la que se evalúan la intervención y la percepción del acompañamiento del SG-SST a los trabajadores de la empresa acorde a las necesidades expresadas por ellos y la valoración de los riesgos.

En el resultado de la encuesta se puede evidenciar que el área de Seguridad Industrial como la califica la C3, se encuentra en buena práctica, teniendo en cuenta este indicador se plantean actividades y una estrategia transversal para mejorar este indicador.



10.4 PROCEDIMIENTO PARA LA REVISIÓN GERENCIAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

10.4.1 OBJETIVO.

Definir las actividades y los parámetros a tener en cuenta durante la revisión del desempeño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para asegurar su mantenimiento y mejora continua, de acuerdo con la actividad económica de la entidad.

10.4.2 ALCANCE

La revisión por la dirección incluye los elementos de gestión, los procesos, programas, políticas y objetivos definidos por la entidad para el desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

La revisión por la dirección se realizará de forma planificada, una vez por año como mínimo.

Con carácter extraordinario, el gerente general podrá convocar para efectuar la revisión de alguno de los aspectos del Sistema de Gestión Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con el objeto de mejorar la eficacia del Sistema.

10.4.3 DOCUMENTOS DE REFERENCIA.

Decreto 1072 de 2015	Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
NTC-OHSAS 18001:2007	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional.
Decreto 052 12 enero 2017	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 (SG-SST)
Decreto 052 de 2017	Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y se modifica el plazo de implementación del mismo(SG-SST). Bogotá D. C.
Resolución 1111 de 2017	Por el cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes (SG-SST). Bogotá D. C.

11.PRODUCCION Y CONSERVACION DE DOCUMENTOS SG-SST

Atendiendo al Decreto 1072 de 2015 se tienen como documentos en el SGSST los siguientes, los cuales están siendo actualizados en la anualidad como se indica, se pueden encontrar los siguientes:

- Política del SG-SST
- Definición de responsables
- Identificación anual de peligros
- Informes (condiciones de salud, programa de capacitación, procedimientos e instructivos, soportes de convocatoria y elección de COPASST)
- Reporte de investigación de accidentes, incidentes y enfermedades laborales
- Análisis de vulnerabilidad y planes de emergencia

- Registros de las inspecciones
- Matriz legal actualizada
- Evidencias para el control de los documentos

De igual manera, según la norma se hará la conservación por un lapso mínimo de 20 años. De los siguientes documentos:

- Resultado del perfil epidemiológico
- Resultado de las mediciones ambientales
- Resultados de los programas de vigilancia epidemiológica
- Registros de capacitación, formación y entrenamiento
- Registro de la entrega de Equipos de Protección Personal (EPP)

12. PLAN DE MEDIDAS DE PREVENCIÓN, MEJORA Y CONTROL

LICUAVENT cuenta con un plan de intervención de las medidas de prevención, mejora y control, que han sido adoptadas de acuerdo con el siguiente esquema de jerarquización dentro de la metodología de identificación de riesgos por Grupo de Exposición Similar GES, y se encuentran descritos en el documento de Matriz de Identificación de Riesgos y Peligros.

Eliminación del peligro/riesgo: Rediseño de procesos o equipos para eliminar o reducir los riesgos.

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

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

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

Equipos de Protección Personal: Cuando ciertos peligros/riesgos no se puedan controlar en su totalidad con las medidas anteriores, el empleador deberá suministrar equipos de protección personal (EPP) que cumplan con las disposiciones legales

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

13. GESTIÓN DEL CAMBIO

LICUAVENT, evalúa el impacto sobre la SST, de manera que se puedan evidenciar los cambios internos como, por ejemplo, introducción de nuevos procesos, cambio en los métodos de trabajo, adquisiciones, para la implementación de las estrategias de promoción y prevención en salud, entre otras, o los cambios externos como por ejemplo cambios en la legislación, evolución del conocimiento en SST.

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

De igual manera se compromete a implementar y mantener las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, con cobertura a todos los funcionarios, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluidos los visitantes, proveedores, contratistas y subcontratistas; para ello ha elaborado el documento e implementación del plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias para las acciones o procedimientos internos y además se encuentra en actualización el documento de Plan Institucional de Respuesta a emergencias PIRE, en cual se enfoca en la respuesta que la institución debe dar en el momento de una emergencia de gran magnitud en la ciudad de Bogotá.

14. ADQUISICIONES

LICUAVENT se compromete a implementar y mantener las disposiciones necesarias para la adquisición de nuevos bienes y servicios que sean necesarios para el desarrollo o implementación del SG-SST, y se hará la revisión contractual necesaria para que se identifiquen previamente las obligaciones y requisitos tanto legales como de las necesidades de LICUAVENT en materia de SST.

Los procesos de contratación que se adelanten para los procesos de SST, adoptarán y mantendrán las disposiciones necesarias, para garantizar el cumplimiento de las normas de SST que apliquen a las necesidades de la empresa, y se tendrán en cuenta las normas equivalentes, que se aplicaran a los proveedores, a los contratistas y a los trabajadores de este último.

La LICUAVENT iniciara la elaboración de un manual para la seguridad de los contratistas, y asegura la inclusión de los mismos en los procesos de promoción, prevención, así como en las campañas de sensibilización y percepción del riesgo.

15. MEJORAMIENTO ACCIONES PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS

La LICUAVENT, define en el sistema de Gestión 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 gerencia general.

Estas acciones están orientadas a Identificar y analizar las causas fundamentales de las no conformidades, La adopción, planificación, aplicación, comprobación de la eficacia y documentación de las medias preventivas y correctivas evidencie que las medidas de prevención y protección relativas a los peligros y riesgos de la compañía, es importante tener en cuenta las siguientes características para las acciones de mejoramiento:

- Cuando las medidas sean inadecuadas o pueden dejar de ser eficaces, deben someterse a una evaluación y jerarquización prioritaria y sin demora
- Todas las acciones preventivas y correctivas, deben estar documentadas, ser difundidas a los niveles pertinentes, tener responsables y fechas de cumplimiento.
- Garantizar las disposiciones y recursos necesarios para el perfeccionamiento del SG-SST, con el objetivo de mejorar la eficacia de todas sus actividades y el cumplimiento de sus propósitos. considerando las siguientes fuentes para identificar oportunidades de mejora: Los cambios en legislación que apliquen a la organización Evaluación del cumplimiento de los objetivos del SG-SST
- Los resultados de la identificación de peligros y evaluación de los riesgos Los resultados de la evaluación y auditoría del SG-SST.
- Es fundamental la participación de todos los trabajadores ya que ellos, se deben constituir en una de las principales fuentes con sus aportes y propuestas que conduzcan a mantener un medioambiente de trabajo y unas condiciones de trabajo decentes, seguras y saludables que permitan también, aportar a la productividad y competitividad de la organización.

16. REVISION POR LA DIRECCION

16.1 TEMAS Y DOCUMENTACIÓN A REVISAR.

La documentación utilizada para realizar la revisión por la dirección será:

- * Política de la Seguridad y Salud en el Trabajo respecto a indicadores que monitoreen los distintos conceptos, para asegurar su cumplimiento y que permanecen pertinentes y apropiadas a la entidad.
- * Objetivos y metas del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
- * Resultados de revisiones gerenciales anteriores.
- * Resultados de implementación de acciones correctivas, acciones preventivas, auditorías internas y auditorías externas.
- * Análisis estadístico de la accidentalidad y de las enfermedades laborales diagnosticadas.
- * Resultados de la participación y la consulta.
- * Estado del cumplimiento de requisitos legales y de otra índole.
- * Compromisos adquiridos con el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- * Indicadores de desempeño del desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
- * Los cambios en las circunstancias, incluyendo la evolución de los requisitos legales y otros requisitos.

16.2 ACTIVIDADES A REALIZAR ANTES DE LA REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN.

- El Área de Seguridad y Salud en el Trabajo desarrollará los programas y actividades planteadas en el cronograma del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
- El Área de Seguridad y Salud en el Trabajo recopilará todos los documentos que serán objeto de la revisión por la dirección y los entregará al Representante de la Alta Dirección para el Sistema.

16.3 ACTIVIDADES A REALIZAR DURANTE LA REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN.

En la revisión por la dirección participan los integrantes del Comité Coordinador del SIG y pueden ser invitados los funcionarios que se requiera.

Los participantes en la revisión por la dirección expresarán sus puntos de vista sobre cada tema revisado, siendo liderada la revisión por el Representante de la Alta Dirección para el Sistema.

16.4 ACTIVIDADES A REALIZAR DESPUÉS DE LA REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN.

- El Representante de la alta dirección elabora el Acta de la Revisión por la dirección, dejando consignadas las decisiones y acciones tomadas durante la revisión.
- Las decisiones tomadas se llevan a un Plan de Acción, el cual debe contener como mínimo: la actividad a desarrollar, el (los) responsables, la fecha o período de ejecución y se generarán las acciones preventivas, correctivas y de mejora que se amerite.
- Divulgar mediante comunicado interno a toda la entidad sobre los resultados de la revisión por la dirección y el Plan de Acción a desarrollar para evidenciar los cambios generados por la revisión.
- Cuando se trate de cambios en registros, políticas, reglamentos, entre otros, se realiza la divulgación tan pronto se hayan realizado los cambios pertinentes.

17. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

BIBLIOGRAFÍA

MINISTERIO DEL TRABAJO. Resolución 1111 de 2017. Por el cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes (SG-SST). Bogotá D. C.

MINISTERIO DEL TRABAJO. Decreto 052 de 2017. Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y se modifica el plazo de implementación del mismo(SG-SST). Bogotá D. C.

MINISTERIO DEL TRABAJO. Decreto 1072 de 2015. Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Bogotá D. C.

MINISTERIO DEL TRABAJO. Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. Bogotá D. C.

NORMA TÉCNICA COLOMBIANA NTC-OHSAS 18001:2007, Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional. ICONTEC.



SISTEMA DE GESTIÓN EN SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO LICUAVENT.

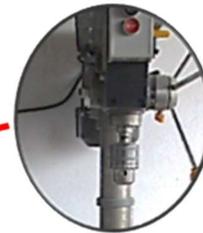
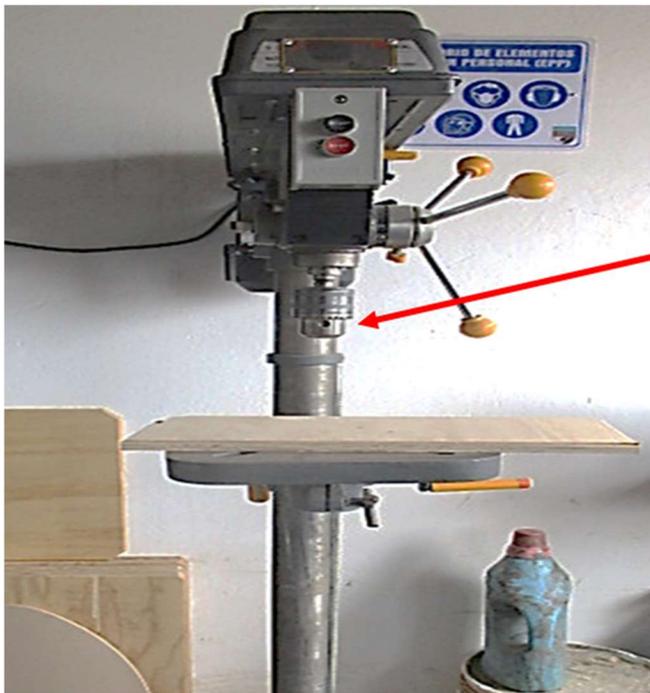
MINISTERIO DEL TRABAJO. Decreto 052 de 12 enero de 2017, Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. del Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la ' implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) Bogotá D.

PROCEDIMIENTO DE TRABAJO SEGURO DEL TALADRO DE BANCO

OPERACIÓN SEGURA DEL TALADRO DE BANCO

El Taladro de Banco (o Taladro de Árbol) es una herramienta eléctrica, estacionaria que puede montarse sobre una mesa de trabajo o directamente sobre el piso si su tamaño es mayor, Su principal función consiste en hacer agujeros y cortes en cualquier tipo de material.

Es conveniente que el usuario esté formado, informado y autorizado por la empresa para el uso u operación del Taladro de Banco.



PUNTO DE PELIGRO:
MANDRIL Y BROCA

OBJETIVO

Establecer la operación segura del Taladro de Banco, con el fin de proteger la integridad del trabajador y además evitar pérdidas en las instalaciones y los equipos.

ALCANCE

El presente procedimiento aplica para todos los colaboradores del Colegio Refous que dentro de sus labores incluya el uso y operación del Taladro de Banco.

TIPO DE ACCIDENTES

- ✓ Cortes en manos
- ✓ Amputaciones en dedos
- ✓ Atrapamientos de manos
- ✓ Contacto eléctrico

EPP REQUERIDOS

- Gafas de seguridad
- Botas de seguridad
- Careta de protección contra impactos
- Guantes de protección contra cortes y abrasión.
- Protectores auditivos

PROCEDIMIENTO

Antes de su uso

1. Asegúrese de contar con todos los Elementos de Protección Personal requeridos para la labor.
2. Se requiere utilizar ropa de trabajo ajustada al cuerpo y que no tenga partes colgantes que puedan ser atrapadas, especialmente en las mangas
3. Asegúrese de NO UTILIZAR anillos, cadenas o pulseras para prevenir accidentes.
4. Señalice y delimitar el área de trabajo, esto con el fin de restringir el paso de personal ajeno a la tarea.
5. Asegure que el Taladro está desconectado de la fuente eléctrica que lo alimenta.
6. Verifique visualmente el estado de la clavija y de la toma corriente donde lo va a conectar. Asegure que ambos están en buen y seguro estado. NO conecte el Taladro si la clavija presenta daños o si la toma corriente no es segura.

7. El enchufe del equipo debe corresponder a la toma de corriente utilizada, no es admisible modificar el enchufe en forma alguna ni emplear adaptadores que supriman la pata del polo a tierra
8. Verifique que la mesa de trabajo y su brazo están bloqueados y debidamente asegurados.
9. Verifique que las brocas a utilizar estén bien afiladas y que sean las adecuadas para el trabajo a realizar.
10. Verifique que la carcasa de protección y los resguardos de las transmisiones u órganos en movimiento, están correctamente colocadas, fijadas y aseguradas.
11. Verifique que la pantalla transparente abatible (o guarda acrílica abatible) de protección contra proyecciones de partículas, se encuentra en buen estado y en funcionamiento.
12. Verifique que no haya ninguna pieza, herramienta o llave de apriete del porta brocas depositada sobre la máquina que pueda caerse o salir proyectada.
13. Verifique que visualmente el mandril del taladro y su eje presentan aparente buen estado. Para esto verifique que la muletilla de Encendido/Apagado esté en posición Apagado, enseguida conecte el Taladro a la toma corriente.
14. Realice una prueba de funcionamiento del taladro, para esto conéctelo al toma corriente, encienda el taladro y déjelo funcionar por lo menos 30 segundos, verifique que su giro y funcionamiento es normal, preste atención a sonidos raros y verifique visualmente que el eje del mandril y del mandril no tienen movimientos descentrados. Luego de la verificación apague el Taladro.
15. Antes de ubicar ajustar la broca a utilizar limpie bien el cono del eje y el mandril.
16. Verifique y asegure el buen estado de las estrías del mandril y de la llave de ajuste, si encuentra desgastes serios no utilice el equipo o la llave de ajuste.
17. Asegure fuerte y firmemente la broca al mandril, asegurando que quede segura y bien ubicada.
18. Encienda nuevamente el Taladro, con la broca puesta y asegurada; permita que gire durante 15 segundos y verifique visualmente que la broca está bien sujeta al mandril y que no vibra al girar. De evidenciar que si lo hace retire y asegure nuevamente la broca y solo hasta que la condición sea **TOTALMENTE** segura no utilice el Taladro.

Durante su uso:

1. Durante el uso del taladrado, deben mantenerse todas las protecciones, tanto de la transmisión como del punto de operación, activadas y mantener las manos alejadas del punto de peligro.
2. Todas las operaciones de sujetar y soltar brocas o piezas, medición y comprobación del acabado, ajuste, engrase, limpieza, limado de piezas, ajuste

- del aporte de fluido de corte, etc., se DEBEN realizar con la máquina COMPLETAMENTE DETENIDA.
3. Durante el operación del taladro, las herramientas, calibradores, cepillos, etc., se deben situar ordenadamente (en un armario o panel) en lugar de fácil acceso, evitando al alcanzarlos ser atrapado por los órganos en movimiento de la máquina.
 4. Siempre que no se esté operando el Taladro, éste debe permanecer APAGADO.
 5. NUNCA se utilizarán las manos para sujetar la pieza mientras se taladra.
 6. El apriete de la broca al porta brocas NUNCA PODRÁ HACERSE sujetándolo mientras gira. Esta operación ES TOTALMENTE PROHIBIDA y debe hacerse con la máquina APAGADA.
 7. Por NINGUN motivo intente o detenga el mandril con sus manos luego de apagar el Taladro, esto le puede acarrear graves accidentes en sus miembros superiores.
 8. Para mayor seguridad, al principio y al final del taladrado debe utilizarse el avance manual, en lugar del avance automático.
 9. Si el material así lo requiere aplique refrigerante sobre la broca para minimizar riesgos de entrapamiento del material y posible rotura de la broca.
 10. Las piezas a taladrar SIEMPRE Y SIN EXCEPCIÓN deberán fijarse y asegurarse mecánicamente asegurando que la pieza no se va a mover o a salir proyectada.
 11. Las virutas deben retirarse periódicamente durante la operación, sin esperar al final de la jornada, utilice guantes, cepillos o útiles adecuados para evitar cortes o arañazos

Después de su uso

1. Apague el Taladro desde la muletilla Encendido/Apagado e inmediatamente desenergicelo retirando la clavija del Taladro de la toma corriente donde está conectado.
2. Retire la broca del mandril de forma segura y sin afanes. Utilice para este paso los guantes de protección mecánica.
3. Realice la limpieza del taladro y su entorno: NUNCA retire las rebabas y limaduras de las piezas con las manos desprotegidas. SIEMPRE utilice guantes o cepillos apropiados para estas operaciones.
4. Las zonas de trabajo y las inmediaciones de la máquina han de permanecer limpios y libres de obstáculos.

5. Las manchas de aceite o fluidos refrigerantes deben eliminarse utilizando absorbentes apropiados para evitar caídas y resbalones. Los absorbentes utilizados, así como los trapos o algodones sucios con grasas o aceites se envasarán, etiquetarán y gestionarán, en su caso, conforme al sistema de residuos peligrosos.
6. Limpie las gafas de seguridad, careta de protección contra impactos y protector abatible contra proyección de partículas para asegurar la visibilidad en la zona de operación.
7. Mantener el orden, limpieza y conservación de las herramientas, utillaje y accesorios. Tener un sitio definido para cada cosa y cada cosa en su sitio.

Almacenamiento en estanterías y estructuras

Estándar de trabajo seguro en bodega

Objetivos

Las instalaciones de almacenamiento en estanterías y estructuras permiten almacenar productos en altura. Este tipo de almacenamiento expone al personal de montaje y explotación a diferentes riesgos.

El objetivo de esta NTP es la descripción de los tipos de almacenamiento en estanterías y estructuras, indicándose los riesgos relacionados con el diseño, montaje y durante los trabajos de explotación, así como las medidas de prevención y protección en cada caso.

Definición. Tipos y características

El almacenamiento en estanterías y estructuras consiste en situar los distintos tipos y formas de carga en estantes y estructuras alveolares de altura variable, sirviéndose para ello de equipos de mantenimiento manual o mecánica.

Existen distintos tipos de almacenamiento en estanterías y estructuras:

- Almacenamiento estático: sistemas en los que el dispositivo de almacenamiento y las cargas permanecen inmóviles durante todo el proceso.
- Almacenamiento móvil: sistemas en los que, si bien las cargas unitarias permanecen inmóviles sobre el dispositivo de almacenamiento, el conjunto de ambos experimenta movimiento durante todo el proceso.

Esta NTP tratará el almacenamiento estático en estanterías y estructuras. Los elementos más característicos de las estanterías y estructuras de almacenamiento se muestran, junto con la nomenclatura de los mismos, en las figuras 1 y 2.

Fig. 1: Estanterías

Fig. 2: Estructuras

Riesgos en el diseño, la construcción y el montaje

Los principales riesgos relacionados con el diseño, construcción y montaje de este tipo de almacenamientos son:

- Caída de cargas o elementos de las cargas sobre pasillos o zonas de trabajos debido a:
 - a. Deformación de la instalación por infradimensionamiento de las estanterías como consecuencia de una definición errónea por parte del cliente de sus necesidades, principalmente del peso y dimensión de sus cargas, o bien por insuficiente resistencia mecánica de las estanterías debido a las características de los materiales constitutivos, dimensionado y configuración de los elementos, formas y geometría de las uniones de las estructuras. También puede tener su origen en una modificación de las estanterías sin consultar con el fabricante o a su inestabilidad por suelo deforme.
 - b. Choques contra las estructuras de los aparatos o vehículos de mantenimiento, que pueden dar lugar a desenganche de los largueros y ensambles por la acción de un esfuerzo vertical, deformaciones elásticas o permanentes de los elementos, o bien desplome de cargas y/o elementos portantes.
- Choques entre vehículos o atropellos a peatones: las principales causas de estos riesgos pueden ser una iluminación mal diseñada o instalada que produzca deslumbramientos o bien sea insuficiente, y una escasa anchura de los pasillos, teniendo en cuenta el dimensionado de los aparatos y cargas que deben circular por ellos.

Medidas de prevención en el diseño y montaje

Cálculo y diseño

Se basa en los siguientes aspectos de la futura instalación:

- Naturaleza y resistencia del suelo.
- Sistemas de trabajo.
- Dimensiones, pesos, localización y tipo de rotación de cargas.

Según ello el fabricante deberá remitir un informe técnico que comprenda, entre otros, los datos geométricos, plan de cargas que precise, la situación de las cargas pesadas, especificación de los materiales y características de los diferentes elementos de la estructura. Los cálculos para demostrar la capacidad de carga de los elementos sustentadores se podrán complementar o sustituir con ensayos. En los ensayos para determinar la capacidad de carga de instalaciones y elementos de almacenaje, la seguridad contra la rotura debe ser de al menos 1,8 de la carga prevista (suma de la carga máxima útil admisible y los pesos propios de la instalación). Se debe partir de un valor medio ponderado asegurado estáticamente. Todas las instalaciones deberían tener un cuerpo máximo de 4 m. (anchura) y cargas iguales o inferiores a 4.5 Tn. por par de largueros.

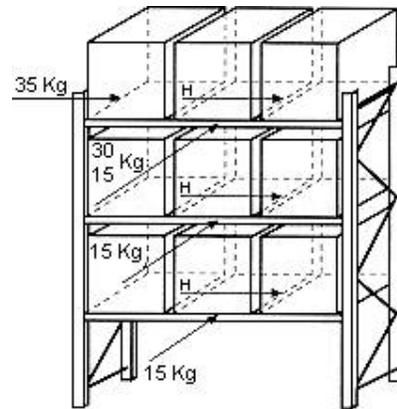
Deberían añadirse en las estanterías pasos peatonales perpendiculares a las hileras de almacenamiento cuando su longitud exceda de los 40 m. En una misma hilera, las distancias entre dos pasajes consecutivos no excederá de 20 m.

Estabilidad

La estabilidad y capacidad de carga de las instalaciones debe ir acompañada de una rigidez suficiente en sentido longitudinal y transversal, de manera que la deflexión máxima de los elementos sustentadores, debería ser, al colocar la carga nominal, en el caso de materiales metálicos igual a $1/200$, y en todos los demás materiales igual a $1/150$ de la distancia entre apoyos contiguos.

Fig. 3: Distancia entre soportes. Pandeo máximo admisible de los elementos sustentadores

Salvo en el caso de que hubiera fuerzas horizontales determinables, se deberían considerar, para averiguar la estabilidad y capacidad de carga de instalaciones de almacenaje, que soportan la correspondiente carga nominal, y fuerzas horizontales de $1/200$ de la carga máxima admisible por estante, actuando esta fuerza a la altura correspondiente. Además hay que considerar una fuerza horizontal única desplazable, que en el caso de estanterías cargadas y descargadas a mano, es de por lo menos 5 Kg., para el resto de las estanterías es como mínimo de 35 Kg.



Q = Carga útil unidad	Ejemplo
Qf = Carga por estante	Q = 1000 Kg
H = Fuerza horizontal	Qf = 3000 Kg
$H = 1/200 Qf$	H = 15 Kg
Hz = Fuerza horizontal máx	Hz = 35 Kg

Fig. 4: Control a esfuerzos horizontales

En general se pueden considerar como estables, con una capacidad de carga suficiente y una posición vertical, las estanterías cargadas y descargadas a mano, si la altura del último estante con carga no es superior al quíntuplo de su profundidad.

La estabilidad debería estar garantizada en cualquier fase de la actividad. Esto se puede alcanzar, según la construcción, bien por medio del propio peso, bien mediante elementos que permitan la unión entre estanterías, tanto entre sí como con partes adecuadas del edificio, o con cualquier otro tipo de instalaciones que aseguren la estabilidad.

En instalaciones donde se sobrepase la relación altura fondo indicada anteriormente, y para las estanterías sin carga, se deberá considerar independientemente de la carga que soporten, una fuerza horizontal de 1/50 de la carga de cada una de las unidades apiladas, actuando cada fuerza en la correspondiente superficie de apoyo de la unidad, así como una fuerza horizontal adicional de por lo menos 15 Kg actuando a la altura de la superficie en que se apoya la última carga.

Se deben considerar las fuerzas horizontales tanto en dirección longitudinal como en dirección al fondo, pero no actuando simultáneamente.

La planeidad y horizontalidad de los suelos de los locales deberán ser tales, que las tolerancias verticales de las estructuras sean respetadas sin un acuñaamiento excesivo.

La presión ejercida por un montante sobre el suelo es función de la carga sobre las estanterías y de la superficie de apoyo. Una presión demasiado elevada tiene el riesgo de provocar un punzonamiento del suelo que puede originar deformaciones y un derrumbamiento de las estanterías. Para evitar este fenómeno, en función de la resistencia del hormigón, se deberán fijar bajo los pies de los montantes elementos de reparto o placas de nivelación.

Fig. 5: Protectores de estructuras portantes y placas de nivelación

En estanterías fijas, que se carguen o descarguen con medios mecánicos, que no se desplacen sobre vías, deben disponer de protecciones en las esquinas exteriores o que coincidan con pasillos de tránsito, consistentes en una protección anti-embestidas de al menos 0,3 m. de altura de dimensiones suficientes para absorber los golpes y pintadas de un color vistoso (Se puede considerar que las dimensiones de una protección anti-embestida son suficientes, si ésta puede absorber como mínimo una energía de 40 Kg.m).

Fig. 6: Medidas generales de seguridad

Es fundamental también, asegurar un correcto arriostramiento de la estructura considerada en condiciones de máxima carga. El vuelco de estanterías por ésta causa ocasiona la mayoría de accidentes por inestabilidad.

Como norma básica para el caso de estanterías no paletizadas se deberán arriostrar cuando se supere la relación anchura/altura de 1/5 y tener la precaución de sujetarlas a pared o elemento estructural fijo.

Pasillos de circulación y de servicio

La anchura de los pasillos de sentido único debería ser como mínimo el de la anchura del vehículo con carga aumentado en 1 m. En caso de circulación en ambos sentidos no debería ser inferior a la anchura de los vehículos o de las cargas aumentada en 1.40 m. La anchura mínima será de 1.20 m.

La anchura de los pasillos secundarios será de como mínimo 1,00 m.

Fig. 7: Pasillos entre estanterías

- No se debe almacenar nada en los pasillos de circulación.
- Para que las extremidades de los pies (parte baja de los montantes) no estén sometidas a golpes o choques, deben instalarse protecciones en los pies de las escalas o bastidores a nivel del suelo y de resistencia suficiente, fijados al suelo e independientes de sus pies según lo indicado en el apartado estabilidad. Estas protecciones han de tener formas redondeadas y carecer de aristas vivas. (Ver Fig. 5).
- Es recomendable en los pasillos principales por los que circulan carretillas elevadoras, mantener colateralmente a las mismas y de forma diferenciada zonas de paso exclusivamente peatonal. Hay que extremar las precauciones en los entrecruzamientos de pasillos mediante señalización y medios que faciliten la visibilidad, por ej. espejos adecuados.
- En los pasillos de circulación en los que se crucen carretillas y/o peatones se han de extremar al máximo las precauciones.
- No circular con la carga elevada por los pasillos de circulación.

Señalización

Los pasillos deberían estar señalizados mediante pintura amarilla delimitando las zonas de paso y los límites de las cargas situadas sobre las estanterías.

Acondicionamiento de los alvéolos

Para evitar el desenganche de los largueros y ensambles en sus puntos de unión con los montantes, se deben instalar unas clavijas o gatillos de seguridad, que no pueden sacarse de forma accidental en condiciones normales de trabajo.



La separación entre los largueros de un mismo nivel deberá ser la apropiada para un correcto apoyo de la unidad de carga. Si no es posible o no son cargas normalizadas se han de instalar elementos auxiliares que permitan el correcto apoyo. Estos elementos auxiliares no deben poderse girar de su posición normal.

Acondicionar los alvéolos de las estanterías destinadas a almacenamiento de cargas con base de configuración particular, con accesorios de resistencia apropiada, perfectamente adaptados a la geometría de las cargas en cuestión y unidos a los largueros de forma solidaria.

Las plataformas sin tránsito de vehículos motorizados, deberían estar previstas para una carga regularmente repartida de como mínimo 250 Kg/m^2 siempre que una carga individual de 100 Kg . colocada en el punto más desfavorable no exija unas dimensiones mayores de la plataforma. Los suelos de las plataformas que no sean cerrados, por ej. emparrillados o chapas perforadas, deberían ser concebidos de tal manera, que se evite el peligro de la caída de objetos que superen los 30 m . de diámetro a las personas que se encuentren debajo.

Las plataformas de instalaciones de varios pisos deberían estar unidas entre sí mediante escaleras auxiliares para el servicio a estanterías. Cada 18 escalones como máximo debería haber un descansillo con una longitud útil de al menos 800 mm . La altura libre bajo las escaleras en todo el ancho del pasillo debería medir en vertical como mínimo 2 m . El tamaño mínimo de la huella será de 230 mm y el de la contrahuella 200 mm .

La altura mínima libre de los pasillos elevados será de 2 m .

Las plataformas y escaleras deben tener barandillas de una altura mínima de 1 m , barra intermedia y rodapiés. La resistencia de la barandilla será de como mínimo 150 kg/m .

En los puntos de carga y descarga de las plataformas se pueden instalar barandillas abatibles o desplazables. Las barandillas no deben abrirse hacia afuera y deben disponer de elementos de seguridad que impidan su abertura accidental.

Sólo en puntos de carga donde la barandilla esté retirada del borde de la plataforma, se pueden colocar cadenas, siempre que halla una distancia de $0,80 \text{ m}$ hasta el borde de la plataforma.

En la parte trasera de los alveolos, y a partir de 2 m . de altura deberán situarse medios materiales (por ej. mallas o similares) que impidan que la carga ya almacenada pueda desprenderse o caer sobre los pasillos de circulación o servicio.

En estanterías dobles que se cargan por los dos lados con medios mecánicos y que no esté garantizado un correcto posicionamiento de la unidad de

almacenaje, se han de colocar topes separadores para evitar el desplazamiento de la carga al estante del fondo. El dispositivo debería tener una altura mínima de 125 mm. Se podría prescindir de éste dispositivo cuando entre las unidades introducidas por ambos lados esté prevista una distancia de seguridad de 100 m. m.

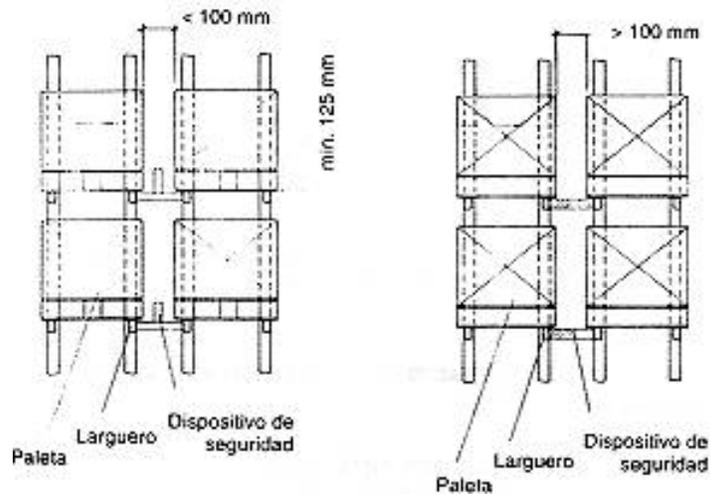


Fig. 8: Separadores entre estanterías adosadas

Sobre las caras posteriores de los cuerpos simples situados al borde de los pasillos de circulación, zonas de tránsito o puestos de trabajo, instalar dispositivos de retención adaptados a las cargas almacenadas (paneles ranurados o continuos etc).

Prolongar, 1 m como mínimo, las escalas o bastidores situados en los bordes de los pasillos de circulación.

Montaje

El montaje lo debe hacer el constructor, estando prohibido utilizar elementos recuperados de otras estanterías viejas sean del tipo que sean.

Antes de fijar las estanterías a las estructuras del edificio debe verificarse que éstas lo permiten.

En el caso de tener que disponer por encima del pasillo elementos de unión entre estanterías, éstos han de estar siempre por encima de las cargas y teniendo en cuenta un juego mínimo de al menos 10 cm. para carga y descarga.

Las estanterías han de quedar montadas verticalmente. Las desviaciones de los montantes de la estantería a la línea de plomada en dirección longitudinal o transversal no deben ser superiores a $1/200$ de la altura H del montante considerado. Los puntos de fijación de elementos sustentadores y estantes no deben superar una diferencia de $1/300$ la distancia entre los montantes L .

Fig. 9: Desviaciones máximas admitidas respecto a la vertical y horizontal en el montaje de estanterías

Iluminación

Se recomiendan los siguientes valores lumínicos para asegurar una buena visibilidad en pasillos y estanterías. Distinguimos entre valor recomendado y valor mínimo por debajo del cual no se puede permitir que se encuentre una instalación.

Se deben situar los sistemas de iluminación por encima de los pasillos de forma que se tenga una iluminación suficiente sobre las zonas de trabajo y evitar el deslumbramiento de los operarios.

Espacios y lugares	Iluminación recomendable (Lux)	
	Valor recomendado	Valor mínimo
Almacenes	150	60
Talleres donde no es necesario ver detalles	300	120-200

Como norma general se deben situar fuera del alcance de los aparatos o carretillas de mantenimiento y sus cargas y, en cualquier caso proteger contra golpes los aparatos del sistema de alumbrado de emergencia.

Modificación de las estanterías

Cualquier modificación de los elementos de las estanterías como consecuencia de que a su vez se deben modificar las formas o peso de las cargas, deberá hacerse de acuerdo con el fabricante o instalador, el cuál deberá realizar los cálculos necesarios para su adecuación. En cualquier caso las modificaciones deberán hacerse con las estanterías vacías.

Riesgos para el personal de explotación

El personal de explotación está sometido a una serie de riesgos y fallos organizativos que se exponen a continuación:

- a. Caída de cargas sobre zonas de paso o trabajo debido a:

- Utilización de elementos de carga (paletas etc.) sin tener todas las garantías de resistencia y puesta en servicio.
 - Mal montaje de las cargas sobre los elementos de carga que permiten que sobresalgan de la zona perimetral de los mismos. Este problema se acentúa si se conduce imprudentemente el vehículo y el suelo está en mal estado (agujeros) o presenta pendientes o desniveles.
 - Ausencia o dispositivo de retención defectuoso (redes, mallas, fundas, etc.).
 - Colocación defectuosa del elemento de carga sobre los largueros o su inadaptación a la plataforma de carga.
 - Colocación de la carga en alveolos ya ocupados previamente.
 - Mala apreciación de la altura de colocación de la carga por parte del conductor del equipo de transporte.
- b. Hundimiento de las plataformas de carga por:
- Sobrecargas locales o generales que producen solicitaciones deformando algunos elementos de la estructura. Estas sobrecargas tienen como origen el reparto inadecuado de las cargas sobre las estanterías: cargas más pesadas situadas en las partes altas.
 - No respetar los límites máximos de carga admisibles por desconocimiento del peso real de las cargas manipuladas.
 - Golpes o choques de las carretillas de elevación o de su carga provocando deformaciones de los elementos de la estructura perjudicando la estabilidad del conjunto.
- c. Golpes y atropellos diversos por vehículos de manutención debidos a:
- No existir plan de circulación que provoca choques entre carretillas y peatones en los pasillos de servicio por donde deben pasar frecuentemente o estar trabajando en la confección o división de las cargas, preparación de pedidos, etc.
- d. Choques entre vehículos mientras circulan por los pasillos de circulación o maniobran en zonas de espacio reducido.
- e. Golpes entre vehículos y estructuras como consecuencia de que los pasillos son demasiado estrechos para las características técnicas de las carretillas (anchura, radio de giro, tipo de carga, etc.).

Medidas de prevención en la explotación

Constitución y disposición de las cargas

- a. Elementos de cargas (paletas, etc.)
- Deben disponerse los productos sobre elementos normalizados preferentemente europaletas que sean capaces de soportar la carga depositada y que a su vez permitan el almacenaje sobre las estanterías.
 - Cuando estén en mal estado deben reemplazarse y destruir las viejas o deterioradas.
 - Los objetos depositados no deben sobrepasar los límites perimetrales, altura y peso máximo.

- Las paletas o elementos de carga del tipo perdido normalizadas o no por ser de resistencia insuficiente, solo pueden utilizarse en alveolos provistos de planchas de resistencia suficiente y desecharlos una vez utilizados.
- b. Confección y separación de cargas
 - En el caso en que se deban realizar los trabajos de confección y separación de cargas en los pasillos éstas se deben hacer de forma que se eviten posibles accidentes.
 - Cuando el tamaño, forma o resistencia de los objetos no permita obtener una carga de cohesión suficiente como para oponerse a su caída, éstas serán inmovilizadas con la ayuda de dispositivos de retención (fundas de material plástico retractil, redes, cintas, flejes, etc.).
- c. Preparación de pedidos por personas
 - No se podrán hacer preparados de pedidos en los niveles altos de los pasillos si no es con los elementos adecuados para ello, estando estrictamente prohibido subirse en las estanterías.
- d. Manipulación de cargas
 - Las paletas y contenedores han de ser manipulados con la carretilla más apropiada (Medidas de la horquilla, capacidad de carga, etc.).

Control de las operaciones de almacenamiento y desalmacenamiento

La situación de las cargas será organizada de forma que se respete el "plan de carga" previamente establecido con el constructor y que reserva sistemáticamente las partes bajas para las cargas más pesadas.

Indicaciones de cargas máximas admisibles

En las estanterías para almacenaje de elementos paletizados se debe colocar un indicador de carga máxima admisible por nivel, situado en lugar visible preferiblemente en las cabeceras de las estanterías.

Condiciones de explotación

Para asegurar unas condiciones de explotación seguras se deberán cumplir las siguientes recomendaciones:

- Limpiar de polvo las luminarias y fuentes luminosas de forma regular y proceder a su sustitución si hace falta.
- Mantener libre de todo obstáculo los pasillos de servicio y circulación de las carretillas de manutención así como los pasillos peatonales.
- Prohibir el paso de personas por los pasillos de servicio, y si excepcionalmente se hace, poner una señal de prohibición de entrada a los vehículos de manutención.

Mantenimiento

Es importante llevar a cabo un adecuado programa periódico de mantenimiento de todas las instalaciones de acuerdo con el constructor de las mismas, que deberá contemplar entre otros los siguientes aspectos:

- Después de un golpe, reemplazar cualquier elemento deformado verificando la verticalidad de las escaleras, a menudo desplazadas de su plomada (vertical). El elemento nuevo deberá ser idéntico al sustituido. En cualquier caso y mientras no se haya reparado se deberá dejar fuera de uso la estantería en cuestión.
- Asegurar unas inspecciones diarias que detecten anomalías fácilmente visibles tales como: elementos deformados, defectos de verticalidad, debilitamiento del suelo, falta de gatillos de seguridad, cargas deterioradas etc. y proceder a su reparación inmediata.
- Cada año se deberá hacer una revisión completa del estado de las estructuras por parte de un técnico especializado y actuar en consecuencia.
- Todas las observaciones relativas al estado de las estructuras y suelo es aconsejable que sean consignadas en un registro en el que se harán constar, fecha, naturaleza de la anomalía registrada, trabajos hechos para remediarla y su fecha. También se deberán consignar informaciones relativas a las cargas.

Limpieza

Se deben llevar a cabo limpiezas periódicas o después de cualquier incidente que provoque un derrame, que deberá hacerse de inmediato.

Bibliografía

(1) I. N. R. S.

Installation de stockage en rayonnages métalliques. Fiche Pratique de Sécurité ED 30 y ED 31

Revista Travail et Sécurité N° 490-491-493. 1992

(2) I. R. A. N. O. R.

Norma UNE 58.003-78 Almacenamiento

Madrid 1978

Colaboración especial de las Empresas:

MECALUX S.A.

Hospitalet de Llobregat (Barcelona)

ESMENA S.A.

Gijón (Asturias)

LANSING IBERICA S.A.

Barcelona

**PROCEDIMIENTO DE TRABAJO
SEGURO DEL ATORNILLADOR DE
IMPACTO INALÁMBRICO**

OPERACIÓN SEGURA DE EQUIPO DEL ATORNILLADOR DE IMPACTO ELÉCTRICO

Esta herramienta está diseñada para atornillar en madera, metal y plástico. Minimiza el deterioro de la rosca del tornillo, tornillo roturas y daños al trabajar.

El término “herramienta eléctrica” usado en las advertencias de seguridad se refiere tanto a una herramienta que funciona con alimentación eléctrica (con cable) como a una herramienta que funciona con batería (sin cables).



PUNTO DE PELIGRO:
ACCESORIO Y MANDRIL



OBJETIVO

Establecer la operación segura del Atornillador Inalámbrico con el fin de proteger la integridad del trabajador y además evitar pérdidas en las instalaciones y los equipos.

ALCANCE

El presente procedimiento aplica para los colaboradores del Colegio Refous, que tengan dentro de sus labores, la operación y uso del Atornillador Inalámbrico.

TIPO DE ACCIDENTES

- ✓ Cortes en manos
- ✓ Atrapamientos de manos
- ✓ Proyección de partículas en ojos y cara
- ✓ Contacto eléctrico

EPP REQUERIDOS

- Gafas de seguridad
- Botas de seguridad
- Guantes de protección contra cortes y abrasión.
- Protectores auditivos

PROCEDIMIENTO:

Antes de su uso:

1. Asegúrese de contar con todos los Elementos de Protección Personal requeridos para la labor.
2. Se requiere utilizar ropa de trabajo ajustada al cuerpo y que no tenga partes colgantes que puedan ser atrapadas especialmente en las mangas.
3. Asegúrese de NO UTILIZAR anillos, cadenas o pulseras para prevenir accidentes.
4. Señalice y delimite el área de trabajo, esto con el fin de restringir el paso de personal ajeno a la tarea. Verifique que el área de trabajo se encuentre despejada.
5. Cargue o garantice que la batería a utilizar esté cargada por completo.
6. Antes de ajustar o de comprobar la herramienta, asegúrese siempre de que está apagada y de que la batería ha sido extraída.
7. Coloque la batería totalmente cargada en el Atornillador Inalámbrico de acuerdo a las instrucciones del fabricante.

8. Realice una inspección minuciosa de la herramienta: verifique que el gatillo de accionamiento está en buen estado o que no está puenteado; verifique que el led de iluminación se acciona cuando se activa el Atornillador; verifique que los modos de trabajo (atornillador, taladro e impacto) se pueden ubicar fácilmente con la perilla giratoria; verifique que el regulador de velocidad funciona; verifique que el intercambiador de sentido de giro funciona.
9. Verifique visualmente el estado de la clavija y de la toma corriente donde se va a conectar el cargador de las baterías. Asegure que ambos están en buen y seguro estado. NO conecte el cargador de baterías si la clavija presenta daños o si la toma corriente no es segura.
10. El enchufe del cargador de baterías debe corresponder a la toma de corriente utilizada, no es admisible modificar el enchufe en forma alguna ni emplear adaptadores que supriman la pata del polo a tierra.
11. No recargue nunca una batería completamente cargado, la sobrecarga acorta la vida útil de la batería.
12. Antes de cargar una batería que esté caliente, déjela que se enfríe.
13. Asegúrese de elegir el accesorio adecuado de acuerdo a la actividad que se va a realizar (atornillar, taladrar, perforar, etc.) y material a trabajar. NO UTILICE ACCESORIOS HECHIZOS O MUY DESGASTADOS, esto reduce el riesgo de lesiones graves y agiliza el trabajo.
14. Realice una inspección minuciosa de los accesorios a utilizar, garanticen que están en buen estado.
15. Verifique que visualmente el eje de rotación o cono presenta aparente buen estado.
16. Realice una inspección exhaustiva del interruptor o botón accionador, verifique que carece de seguro o que no está puenteado.
17. Realice una prueba de funcionamiento del Atornillador, para esto, enciéndalo y déjelo funcionar por lo menos 30 segundos, verifique que su giro, su sentido de giro y funcionamiento es normal, preste atención a sonidos raros y verifique visualmente que el eje no tiene movimientos descentrados. Luego de la verificación apague la herramienta.
18. Antes de ubicar ajustar el accesorio a utilizar limpie bien el eje con aire seco

Durante su uso:

1. Antes de trabajar, compruebe siempre la dirección del giro.
2. Utilice el interruptor de inversión sólo cuando la herramienta se haya detenido por completo, ya que, de lo contrario, la herramienta podría averiarse.
3. Cuando no utilice la herramienta, coloque siempre la palanca del interruptor de inversión en la posición neutral.

4. Sostenga la herramienta con las dos manos y ejerza la fuerza necesaria para la acción a realizar.
5. No adquiera posturas incómodas o inseguras, puede causar un accidente.
6. Al taladrar, atornillar o perforar ponga especial atención en la tarea, en el material y en el accesorio.
7. No toque con las manos los accesorios después de utilizarlos, pueden estar demasiado calientes o contener virutas.
8. Si es necesario cambiar o reemplazar el accesorio apague el Atornillador, espere que el motor se detenga TOTALMENTE, y realice el cambio del accesorio de acuerdo a las instrucciones del fabricante.
9. Antes de soltar la herramienta, asegúrese de que todas las partes móviles se hayan detenido por completo.
10. Evite colocar la herramienta en un sitio con partículas y/o polvo inmediatamente después de haber sido usada, estas pueden ser absorbidas dentro del mecanismo de la herramienta y así dañarla.
11. No altere ni utilice incorrectamente la herramienta

Después de su uso

1. Apague siempre el Atornillador antes de extraer la batería.
2. Retire el accesorio con el que finalizó la tarea de acuerdo a las instrucciones del fabricante.
3. Utilice aire comprimido seco para limpiar el Atornillador. Nunca utilice objetos punzantes para limpiar las aberturas de la carcasa. Utilice gafas protectoras de seguridad.
4. Limpie las ranuras de ventilación, así evita que se sobrecaliente el motor de la herramienta.
5. Almacene la herramienta ordenadamente en un lugar seco y protegida de polvo y agua.