

**DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO EN EL CONJUNTO RESIDENCIAL LA ITALIA PEREIRA,
RISARALDA**

JUSTINIANO LEMUS MATURANA
JUAN JOSE SUAREZ BERNAL

UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL PEREIRA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESPECIALIZACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, GERENCIA
Y CONTROL DE RIESGOS
PEREIRA
2019

**DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO EN EL CONJUNTO RESIDENCIAL LA ITALIA PEREIRA,
RISARALDA**

JUSTINIANO LEMUS MATURANA
JUAN JOSE SUAREZ BERNAL

Trabajo de grado para optar el título de Especialista en Seguridad y Salud en el
Trabajo, Gerencia y Control de riesgos

Asesores: MERCY SOTO CHAQUIR
LUIS FERNANDO CARDONA

UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL PEREIRA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESPECIALIZACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, GERENCIA Y
CONTROL DE RIESGOS
PEREIRA
2019

Nota de aceptación

Presidente del jurado

Jurado

Jurado

Pereira, 06 de Enero de 2019

CONTENIDO

Pag.

INTRODUCCIÓN

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA O NECESIDAD
 - 1.1 FORMULACIÓN DE LA PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN
2. OBJETIVOS
 - 2.1 OBJETIVO GENERAL
 - 2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS
3. ANTECEDENTES
 - 3.1 MARCO CONCEPTUAL
 - 3.2 MARCO LEGAL
 - 3.3 MARCO GEOGRÁFICO
4. METODOLOGÍA
 - 4.1 MÉTODO
 - 4.2 TIPO DE ESTUDIO
 - 4.3 POBLACIÓN
5. RESULTADOS
 - ELEMENTOS REQUERIDOS PARA EL DISEÑO DEL SG-SST
6. CONCLUSIONES
7. RECOMENDACIONES

BIBLIOGRAFIA

LISTA DE ANEXOS

- Anexo 1 Política de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Anexo 2 Roles y responsabilidades en el SG-SST
- Anexo 3 Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial
- Anexo 4 Acta de conformación del COPASST
 - Anexo 4.1 Formato para votos
 - Anexo 4.2 Acta de apertura de las votaciones para elección del COPASST
 - Anexo 4.3 Registro de votantes elecciones del COPASST
 - Anexo 4.4 Acta de cierre de las votaciones para elección del COPASST
- Anexo 5 Acta de conformación del Comité de Convivencia Laboral
 - Anexo 5.1 Formato para votos
 - Anexo 5.2 Acta de apertura de las votaciones para elección del Comité de Convivencia Laboral
 - Anexo 5.3 Registro de votantes elecciones del Comité de Convivencia Laboral
 - Anexo 5.4 Acta de cierre de las votaciones para elección del Comité de Convivencia Laboral
- Anexo 6 Asignación de recursos para la implementación del SG-SST
- Anexo 7 Formato de inducción SST
- Anexo 9 Objetivos del SG-SST
- Anexo 10 Matriz requisitos legales
- Anexo 11 Matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos
- Anexo 12 Reporte de actos y condiciones inseguras
- Anexo 13 Resultado del Autodiagnóstico inicial
- Anexo 14 Plan de trabajo anual
- Anexo 15 Registro seguimiento exámenes médicos
- Anexo 16 Caracterización de la accidentalidad
- Anexo 17 Perfil sociodemográfico
- Anexo 18 Política de no alcohol, tabaquismo ni drogas
- Anexo 19 PVE Osteomuscular

- Anexo 20 Matriz de EPP para el sector metalmecánico
- Anexo 21 Programa de orden y aseo
- Anexo 22 Inspecciones de seguridad
- Anexo 23 Plan de emergencias y evacuación
- Anexo 23.1 Acta de Constitución Comité de Emergencias
- Anexo 23.2 Acta de Constitución Brigada de Emergencias
- Anexo 23.3 Hoja de Vida del Brigadista
- Anexo 23.4 Organigrama Comité de Emergencias
- Anexo 23.5 Reglamento Brigada de Emergencias
- Anexo 23.6 Manual de Funciones del Comité de Emergencias
- Anexo 23.7 Manual de Funciones de la Brigada de Emergencias
- Anexo 23.8 Plan Operativo Normalizado
- Anexo 23.9 Formato Inspección Elementos de Emergencia
- Anexo 23.10 Formato Inspección Extintores
- Anexo 23.11 Análisis de Vulnerabilidad y Valoración del Riesgo
- Anexo 23.12 Formato Evaluación de Ejercicios de Simulacro
- Anexo 23.13 Formato de Tiempo de Evacuación
- Anexo 24 Procedimiento gestión del cambio
- Anexo 26 Manual de contratistas
- Anexo 27 Auditorías de cumplimiento
- Anexo 29 Indicadores
- Anexo 30 Formato Acciones preventivas y correctivas

INTRODUCCIÓN

El Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo, es un recurso necesario en todas las empresas, independientemente del número de empleados, actividad económica y riesgo; dicho sistema se basa en la metodología PHVA, que es un ciclo dinámico basado en el Planear, Hacer, Verificar y Actuar, el cual se refleja en el aumento de la productividad, reducción de costos por incapacidades, accidentes y ausentismo laboral, mejora la calidad de vida de los colaboradores, incrementa el sentido de pertenencia por la organización, genera ambientes de trabajo sanos, suministra recursos necesarios para responder a las demandas de la población trabajadora, cumplimiento de la normatividad vigente colombiana y demás obligaciones voluntariamente adquiridas en seguridad y salud en el trabajo aplicando sus propios estándares cuando no exista legislación al respecto y promueve el bienestar de los trabajadores.

El Ministerio del Trabajo comprometido con las políticas de protección de los trabajadores colombianos y el desarrollo de las normas y convenios internacionales, estableció el **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)**, el cual debe ser implementado por todos los empleadores y consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, lo cual 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 los espacios laborales.

El sistema de gestión aplica a todos los empleadores públicos y privados, los trabajadores dependientes e independientes, los trabajadores cooperados, los trabajadores en misión, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del

sector cooperativo, las empresas de servicios temporales, las agremiaciones u asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral; las administradoras de riesgos laborales.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En Colombia la normatividad en seguridad y salud en el trabajo que regula a las empresas a tener documentado, diseñado e implementado el sistema para el bienestar de los trabajadores, se enmarcan en la Ley 1562 del 2012, decreto 1443 de 2014, decreto compilatorio 1072 de 2015 libro 2 parte 2 título 4 capítulo 6 y Resolución 1111 de 2017.

El diseño de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo se da las pequeñas y medianas empresas mediante el cumplimiento de leyes y normas nacionales que se vuelven sancionatorias las cuales aún no se adoptan para su total cumplimiento de manera voluntaria para promover la salud y la prevención de accidentes y enfermedades laborales.

1.1 FORMULACIÓN DE LA PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Cuáles son los elementos que tiene el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo en el Conjunto Residencial la Italia Ubicado en el municipio de Pereira, Risaralda?

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Diagnosticar los elementos que contiene el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para el Conjunto Residencial La Italia ubicado en Pereira Risaralda, bajo los estándares mínimos establecidos en la resolución 1111 de 2017.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

2.2.1 Aplicar el diagnóstico inicial establecido en la resolución 1111 de 2017 con el cual se pretende definir el punto de partida para establecer cuál es la necesidad en cuanto a los elementos requeridos para la documentación del SG-SST en el Conjunto Residencial La Italia.

2.2.2 Identificar cuáles son los principales peligros a los cuales se encuentran expuestos sus colaboradores, Propietarios y Copropietarios del Conjunto Residencial La Italia

2.2.3 Revisar si hay existencia de los requisitos establecidos en el decreto 1443 de 2014 y contenidos en el decreto compilatorio 1072 en los numerales del artículo 2.2.4.6.

2.2.4 Socializar la documentación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en el Conjunto Residencial la Italia

3. ANTECEDENTES

Para el estudio de la seguridad y salud en el trabajo (SST) existen varios autores que exponen los principios y las teorías acerca de esta disciplina. Dos de estos organismos internacionales son: La Organización Internacional del Trabajo (OIT), y la Organización Mundial de la Salud (OMS); organismos internacionales que han unido esfuerzos con el fin de establecer convenios para mejorar las condiciones de los trabajadores de todo el mundo. Estos organismos a través de sus informes, aportan herramientas que invitan a las naciones a tomar medidas que en su ejercicio, pueden incrementar la productividad y el bienestar social del país.

El crecimiento y el desarrollo de la Salud Ocupacional, hoy Seguridad y Salud en el Trabajo, se da en gran parte, gracias a la creación de la OIT en 1919. Sus principios proceden de la Asociación Internacional para la Protección de los Trabajadores creada el 1.901 por los franceses Robert Owen y Daniel Legrand, quienes formularon el Preámbulo que aún hoy continúa vigente (Organización Internacional del Trabajo OIT). La creación de la OIT fue uno de los elementos más importantes que contribuyó a dar fin a la primera Guerra Mundial a través del tratado de Versalles. Este organismo tripartito – constituido por representantes de gobiernos, trabajadores y empleadores – conocía el valor de la interdependencia de las relaciones económicas entre los países y por tanto la importancia de la justicia social como pieza clave para la paz. Estas relaciones económicas involucraban las condiciones de trabajo de sus ciudadanos, de tal forma que sí estas eran injustas y precarias, constituían una amenaza para la paz¹.

En 1946 la OIT y la OMS conforman una comisión conjunta que estableció y definió los fines y campos de acción de la salud en el trabajo. Se determinó que esta debía

¹ Aguilón Ramírez, Mariana C. (2014) *Estado del arte de la seguridad y salud en el trabajo en el plan nacional de seguridad y salud en el trabajo Colombia: 2013-2017*. Maestría thesis, Universidad Nacional de Colombia.

velar por el completo bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. Asimismo, se planteó que la salud en el trabajo estaría compuesta por lo que luego se conocería como Higiene Ocupacional, Medicina del Trabajo y Seguridad Industrial.

La Medicina del Trabajo y La Higiene y Seguridad Industrial surgen como disciplinas en Estados Unidos y Europa bajo el amparo de grupos colegiados. Los términos fueron acuñados oficialmente en 1950 en la primera reunión entre la OIT y la OMS para hablar de la salud de los trabajadores. En esta reunión se estableció como objetivo primordial de estas disciplinas, mantener el óptimo estado de salud de los trabajadores, además de establecer consignas como "adaptar el trabajo al hombre, y cada hombre a su labor".

En 1959 la OIT acuña el nombre de "Salud Ocupacional" con el objetivo de cambiar la perspectiva médica que se tenía. Años después se acuñaron un sin número de acepciones que se utilizaban indistintamente. Para aclarar esto, la OIT adopta el término "Seguridad y Salud en el Trabajo" partiendo de que la relación salud - trabajo depende de las "condiciones y el medio ambiente de trabajo" lo cual abarca la seguridad e higiene del lugar de trabajo, además de las características de la labor que se desempeña (Ibíd.).

Años más tarde, La OIT promulga su estrategia de Trabajo Decente, la cual aboga por un progreso social y económico mediante el mejoramiento de las condiciones de trabajo. Esta estrategia contiene cuatro objetivos de los cuales uno de ellos se denomina "Protección Social", donde busca promover la seguridad de los trabajadores a través de la equidad en aspectos como: jornada laboral, salarios justos y acceso a la salud; todos considerados como elementos esenciales del trabajo decente (Organización Internacional del Trabajo, 1996 -2014).

No obstante, en la Conferencia de la OIT celebrada en 2003 se concluyó que, a pesar de todos los esfuerzos realizados para mejorar las condiciones de los trabajadores, aún se presentaban un número elevado de muertes por accidentes de trabajo prevenibles y enfermedades relacionadas al mismo. Por tanto, se debían desarrollar nuevas estrategias, tanto para los peligros ya conocidos, como para los nuevos que podían surgir como consecuencia de los desarrollos tecnológicos, biológicos, psicosociales y los cambios socioeconómicos que afectaban a las empresas (Organización Internacional del Trabajo, 2003).

En la misma Conferencia determinaron que el eje principal de la Seguridad y Salud en el Trabajo debía ser la cultura de la prevención, así como el establecimiento de derechos y responsabilidades por parte de trabajadores y empleadores a través de la participación activa bajo un sistema de gestión (Ibid.).

A partir de la conferencia del 2003, la OIT desarrolló una serie de mecanismos que exhortaban a las naciones a generar programas de Seguridad y Salud en el Trabajo, los cuales debían propiciar la cultura de la prevención. Consecuencia de lo anterior se han venido realizando convenciones en distintos países, las cuales buscan facilitar el intercambio de experiencias a nivel internacional e impulsar el desarrollo de programas, especialmente en los países en desarrollo (Organización Internacional del Trabajo OIT).

En Colombia se aborda formalmente el tema de la Seguridad Laboral por primera vez en 1915 con la ley 57. Esta ley enuncia las responsabilidades que tiene el patrón con sus empleados, clasifica los tipos de incapacidad por accidente de trabajo, así como sus respectivas indemnizaciones.

Posteriormente, con la ley 64 de 1946, se crea el Instituto de Seguros Sociales, con competencia para administrar la salud, las pensiones y los riesgos profesionales, lo

cual representa un gran cambio para la Seguridad y Salud en Colombia (Lizarazo, 2011).

Con la ley 9 de 1979, conocida como el Código Sanitario Nacional, en su título tercero denominado "Salud Ocupacional", expone las medidas necesarias para prevenir los daños a los trabajadores causado por la exposición laboral a agentes nocivos. La reglamentación de esta Ley, se realiza a través del Decreto 614 de 1984 que aclara la forma de administrar la Salud Ocupacional en Colombia. En el desarrollo de este Decreto se formularon las Resoluciones 1016 de 1989 que regula el contenido de los programas de Salud Ocupacional y la Resolución 2013 de 1986 que crea los Comités de Medicina, higiene y Seguridad (Ibíd.).

Con la entrada en vigor de la ley 100 de 1993 se establece la norma general de Riesgos Profesionales y, a través del Decreto - Ley 1295 de 1994, se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales y se abre la puerta a la participación de entes privados en el sector, mediante el pago de prestaciones económicas y asistenciales a los empleados de las empresas afiliadas (Lizarazo, 2011).

Años más tarde, entra en vigencia la Ley 1562 de 2012 y su Decreto Reglamentario 1443 de 2014 donde se crea el Sistema de Gestión de SST en las empresas, con apoyo del Convenio de Cooperación Técnica y de la mano de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social, con el objetivo de fortalecer el Sistema General de Riesgos Laborales a través de los Planes de Seguridad y Salud en el Trabajo, los cuales tienen como propósito dar "continuidad a la Política Pública para la Protección de la Salud en el Mundo del Trabajo" (Ministerio de Trabajo, 2013).

La II Encuesta Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2013, muestra como resultado las necesidades de la nación en materia de SST; a partir de estos

resultados se gesta el Plan de seguridad y salud en el trabajo 2013 - 2017.

El Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 compila todas las normas que reglamentan el trabajo y que antes estaban dispersas. Desde el momento de su expedición (25 de mayo de 2015), el Decreto 1072 se convirtió en la única fuente para consultar las normas reglamentarias del trabajo en Colombia. Todo el contenido del Decreto 1443 de 2014 quedó incluido en el Decreto 1072 (Libro 2, parte 2, título 4, capítulo 6), por lo que sigue siendo de obligatorio cumplimiento implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en las empresas sin importar su naturaleza o tamaño. Esto significa que deben reemplazar el Programa de Salud Ocupacional (PSO) establecido en la Resolución 1016 de marzo de 1989 y comenzar a implementar un nuevo modelo basado en un SG-SST.

Recientemente el Ministerio de Trabajo expidió la Resolución 1111 de 2017, en la cual se establecen los estándares mínimos para implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para empleadores y contratantes. Estos estándares son de obligatorio cumplimiento para cualquier empresa, independientemente de su tamaño o tipo de riesgo.²

3. ANTECEDENTES

² Fuente: <http://www.bdigital.unal.edu.co/47133/1/53053507.2014.pdf>

3.1 MARCO CONCEPTUAL

Accidente de Trabajo: Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente el que se produzca durante el traslado de los trabajadores desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.³

Acción correctiva: Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.

Acción de mejora: Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST, para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política.

Acción preventiva: Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable.

Actividad no rutinaria: Actividad que no forma parte de la operación normal de la organización o actividad que la organización ha determinado como no rutinaria " por su baja frecuencia de ejecución.

³ ARL SURA - Riesgos Laborales - ARL - Inicio. En línea. (Revisado Noviembre de 2017) Disponible en Internet: <https://www.arlsura.com/>

Actividad rutinaria: Actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizada.

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

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

Auto-reporte de condiciones de trabajo y salud: Proceso mediante el cual el trabajador o contratista reporta por escrito al empleador o contratante las condiciones adversas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo.

Ciclo PHVA: Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo, a través de los siguientes pasos: planifica, hacer, verificar y actuar.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Hacer: Implementación de las medidas planificadas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Programa de vigilancia epidemiológica: Conjunto de acciones y metodologías encaminadas al estudio, evaluación y control de los factores de riesgo presentes en el trabajo y de los efectos que genera en la salud. Se apoya en un sistema de información y registro.

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

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

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

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

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

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

riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo. Con actividades tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrolladas en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria.

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

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

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

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

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

En este documento se encontrarán las siguientes abreviaturas:

AFP: Administradoras del Fondo Pensional
ARL: Administradora de Riesgos Laborales
COPASST: Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo
EPP: Elementos de Protección Personal
EPS: Empresa Prestadora de Servicios de Salud
GTC45: Guía Técnica Colombiana 45
HSE: Health, Safety, Environme (Salud, Seguridad y medio ambiente)
NTC: Norma Técnica Colombiana
OHSAS: Occupational Health and Safety Assessment Series
OIT: Organización Internacional del Trabajo
PHVA: Planear, Hacer, Verificar, Actuar
SGSST: Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
SST: Seguridad y Salud en el Trabajo
SYSO: Salud Y Seguridad Ocupacional ⁴

3.2 MARCO LEGAL

LEYES

⁴ COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO. Decreto 1072 (26, mayo, 2015). Decreto Único Reglamentario del sector trabajo. Diario oficial. Bogotá, 26 de mayo de 2015. No. 49523
ARL SURA - Riesgos Laborales - ARL - Inicio. En línea. (Revisado Noviembre de 2017) Disponible en Internet: <https://www.arlsura.com/>

- Ley 9 de 1979: por la cual se dictan medidas sanitarias. El título III habla de las disposiciones de la Salud en el Trabajo y estas son aplicables a todo lugar y clase de trabajo.
- Ley 100 de 1993: Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1562 de 2012: Modifica el Sistema de Riesgos Laborales

DECRETOS

- Decreto 614 de 1984: por el que se determinan las bases para la organización y administración de la Salud en el Trabajo.
- Decreto 1295 de 1994: Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Laborales.
- Decreto 1771 de 1994: por el cual se reglamenta parcialmente el Decreto 1295 de 1994.
- Decreto 1772 de 1994: Por el cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Laborales.
- Decreto 1832 de 1994: determinan las tablas de enfermedades laborales.
- Decreto 2100 de 1995: Por la cual se establece la clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Laborales.
- Decreto 2566 de 2009: Por la cual se adopta la tabla de enfermedades laborales.

- Decreto 1443 de 2014: Establece los lineamientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Decreto 1477 de 2014: Actualización de la Tabla de Enfermedades Laborales.
- Decreto 1072 de 2015: Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.


RESOLUCIONES

- Resolución 2400 de 1979: MINTRABAJO, Considerada como el Estatuto de la Seguridad Industrial.
- Resolución 2413 de 1979: se dicta el Reglamento de Higiene y Seguridad para la Industria de la Construcción.
- Resolución 2013 de 1986: Reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, Ahora Comités Paritarios de Salud en el Trabajo Art. 63 del Decreto 1295 de 1994 o Vigías de Salud en el Trabajo según Número de Trabajadores de la Empresa.
- Resolución 1016 de 1989: determina la obligatoriedad legal y ejecución permanente de los programas, reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud en el Trabajo que deben desarrollar los empleadores. El Sistema de Gestión de Salud en el Trabajo de conformidad con la presente Resolución estará constituido por los siguientes subprogramas: Subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo, Subprograma de Higiene Industrial, Subprograma de Seguridad Industrial, Comité Paritario de Salud en el Trabajo. [8](#)

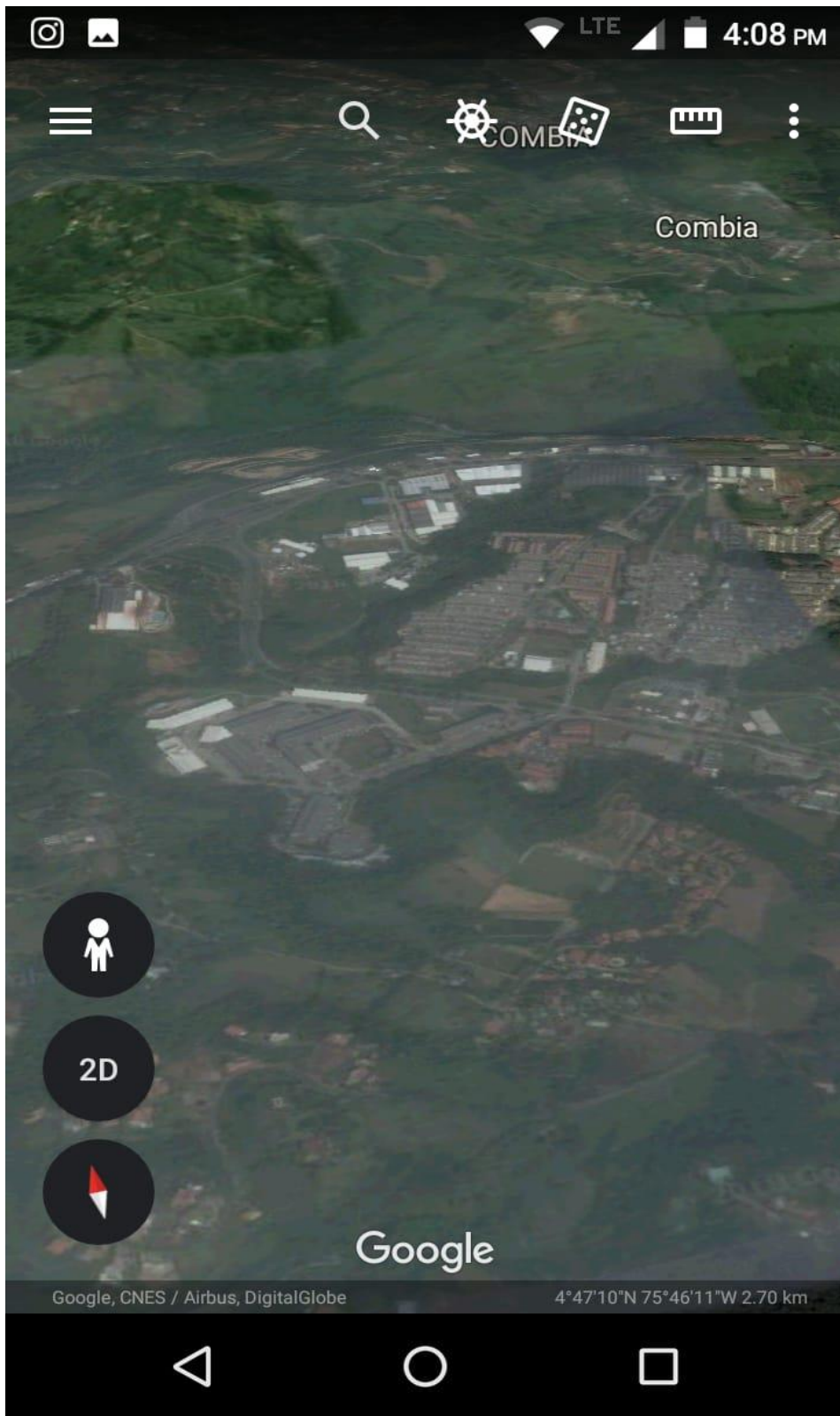
- Resolución 2646 de 2008: La resolución tiene por objeto dar los parámetros que ayuden a establecer o identificar las responsabilidades en cuanto a la exposición que pueden tener los trabajadores a factores de riesgo psicosocial como producto del estrés laboral, dando parámetros para la evaluación, prevención, estudio y manejo del citado riesgo.
- Resolución 1409 de 2012: Se reglamenta el Trabajo en Alturas.
- Resolución 652 de 2012: por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
- Resolución 1356 de 2012: Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012.
- Resolución 1111 de 2017: Define los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo para empleadores y contratistas.

3.3 MARCO GEOGRÁFICO

El Conjunto Residencial La Italia queda ubicado en Pereira Risaralda en La Avenida de las Américas cuenta con una oficina para el administrador, portería baño, cuarto de basuras, 5 bloque de casas área comercial donde está la tienda, una oficina y un taller de confecciones, cuenta con salón social, piscina
 Todas estas instalaciones de ladrillo con teja_

Dirección	AVENIDA DE LAS AMERICAS # 100 -75		
Correo Electrónico	litaliaph@hotmail.com,		
Teléfono			
Central Mayorista Mercasa			
Pueblito cafetero, Rio Consota	OESTE	<p>NORTE</p>  <p>SUR</p>	ESTE Américas Bodegas de alpina, universidad de las
Luker			





Fuente: www.google.com.co/maps

4. METODOLOGÍA

4.1 Tipo de Estudio: El presente estudio es de tipo descriptivo observacional, se utilizaron herramientas de recolección de datos y análisis de la información suministrada por la y entrevistas con personal experto en el tema de estudio.

Procedimiento de recolección y análisis de la Información:

- Ubicación del sitio donde se realizó el estudio.
- Recopilación documental donde se obtuvo la información descrita en este trabajo.
- Entrevistas con el personal relacionado con la implementación del SG-SST
- Aplicación de la herramienta de los estándares mínimos contenidos en la Resolución 1111 de 2017 y listas de chequeo.
- Análisis de la información obtenida en la resolución y listas de chequeo.
- Consolidación de los resultados reflejada en la propuesta de requisitos

4.2 Caso de estudio: Conjunto Residencial La Italia requiere un diagnóstico en la documentación e implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, para ello se realizó la aplicación de los estándares mínimos contenidos en la resolución 1111 de 2017, tomando este documento como lista de chequeo para analizar el estado actual de la compañía frente al cumplimiento de estos requisitos se identifican las necesidades de El Conjunto en cuanto a los elementos requeridos para la documentación del SG-SST y se recomienda al conjunto una serie de formatos, protocolos y procedimientos encaminados al funcionamiento del SG-SST en el Conjunto Residencial La Italia.

5. RESULTADOS

5.1 DIAGNOSTICO RESOLUCION. Ver Anexo

5.2 PLAN DE MEJORA

PLANEAR
<ul style="list-style-type: none">✓ Se debe asignar la persona idónea para diseñar el sistema. Verificar que cuente con licencia✓ Establecer las responsabilidades del SG SST en todos los niveles de la organización.✓ Revisar el presupuesto anual de la empresa y verificar el % asignado al SG SST✓ Validar si tienen trabajadores en actividades de alto riesgo✓ Conformar el COPASST. Realizar acta de conformación y tener la primer acta de la reunión del mismo✓ Realizar programa de capacitación que incluya actividades P&P, y los peligros y riesgos prioritarios✓ Elaborar el plan de capacitación de inducción y re inducción La persona encargada de administrar las actividades de la empresa en el Ingenio cuenta con el curso de las 50 horas. Verificar certificado✓ Generar formato para reporte de condiciones subestandar✓ Elaborar el procedimiento de compras
HACER
<ul style="list-style-type: none">✓ Realizar perfil sociodemográfico✓ Realizar el programa de vigilancia epidemiológica✓ Realizar el profesiograma✓ Realizar la comunicación a los trabajadores de los resultados de exámenes médicos✓ revisar si tienen documentos de recomendaciones y restricciones medico laborales

- ✓ Elaborar programa de estilos de vida saludable
- ✓ Verificar la investigación del accidente ocurrido, reporte de incidentes
- ✓ No se llevan indicadores. Realizar registro de AT, EL e incidentes
- ✓ Análisis de indicadores de accidentalidad
- ✓ Análisis de indicadores de enfermedad laboral
- ✓ Realizar la Matriz de peligros y Riesgos
- ✓ Realizar mediciones ambientales
- ✓ Establecer las medidas de control en la Matriz de Peligros y Riesgos
- ✓ Realizar procedimientos y programas de seguridad y salud
- ✓ Realizar inspecciones de seguridad
- ✓ revisar mantenimientos preventivos de máquinas, equipos y herramientas
- ✓ No utilizan sustancias químicas o materia prima catalogadas como carcinógenas
- ✓ Realizar mediciones ambientales
- ✓ Actualizar con datos del centro de trabajo
- ✓ Conformación de la brigada y dotación

VERIFICAR

- ✓ Realizar indicadores de estructura, proceso y resultado
- ✓ No se han realizado auditorías al SG SST
- ✓ No se realizan inspecciones de seguridad y no se llevan indicadores
- ✓ Revisar si se ejecutan acciones preventivas y correctivas de la investigación de accidentes
- ✓ Conformación de la brigada y dotación

ACTUAR

- ✓ No se realizan inspecciones de seguridad y no se llevan indicadores
- ✓ No se han realizado revisiones por la Alta Dirección del SG SST
- ✓ Revisar si se ejecutan acciones preventivas y correctivas de la investigación de accidentes

- | |
|---|
| ✓ Revisar si se toman acciones correctivas requeridas por las autoridades administrativas y ARL |
|---|

5.3 Diseño y formulación de plan anual 2018 (ver anexo plan anual)

5.4 POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La alta dirección con la participación del COPASST ha definido una política de SST la cual es comunicada y divulgada a través de procesos de inducción, re inducción, actividades y ciclos de formación, capacitación y por medio de material publicitario, adicionalmente se encuentra publicada en las instalaciones administrativas.

La política es revisada periódicamente en reuniones de revisión por la dirección; en caso que se requiera y de acuerdo con los cambios empresariales y en materia de SST será actualizada.[9](#)

Para expresar la Política se le recomienda a la organización Conjunto Residencial La Italia utilizar el siguiente formato.

Anexo 1. Política de Seguridad y Salud en el Trabajo

5.5. ORGANIZACIÓN

5.5.1 INFORMACIÓN GENERAL

Razón Social	Conjunto Residencial la Italia
Nit	4356789
Dirección	Avenida de las Américas #100-75
Teléfono	3456765

Actividad económica	Conjunto habitacional
ARL	Sura
Encargado de SST	Carolina Cardona

5.5.2 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

En la estructura anteriormente relacionada, se evidencia que El Conjunto ha designado el cargo Asistente operativa para la coordinación de las actividades relacionadas con seguridad y salud en el trabajo en determinado Centro de trabajo. Mejorar la redacción

5.5.3 TURNOS DE TRABAJO-HORARIOS

A continuación se detallan de manera general los turnos y horarios de la fuerza de trabajo de la empresa

El Conjunto cuenta con 8 trabajadores contratistas y 4 por el conjunto, distribuidos de la siguiente manera:

AREA	HOMBRES	MUJERES	SUBTOTAL
Administrativa	3	1	4
Operativa	8		8
TOTAL			12

A continuación se detallan de manera general los turnos y horarios de la fuerza de trabajo de la empresa

AREA	DIAS	HORARIO	DESCANSO
Administrativa	Lunes a – Viernes	7:00 am a 5:30 pm	10 Min. Refrigerio 60 Min. de Almuerzo
		2 turnos de 6:00 am a 6:00 pm y de 6:00 pm a 6:00 am el	10 Min. Refrigerio
Operativa	Domingo	turno de la noche descansa 24 horas y el turno del día al día siguiente entra en la noche	60 Min. de Almuerzo

5.6.6 ASIGNACIÓN DE RESPONSABILIDADES Y RENDICIÓN DE CUENTAS

- ASAMBLEA GENERAL

La estructura organizacional queda reflejada en el organigrama funcional que aparece a continuación, diseñada para el cumplimiento de todas las actividades y desempeño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Todo el personal de la Organización conoce y asume las funciones, responsabilidades y autoridad que le compete en relación con el desempeño del SG - SST.

Todos aquellos que tengan responsabilidades en el SG-SST, tienen la obligación de rendir cuentas internamente sobre su desempeño. Esta rendición de cuentas puede hacerse por medios escritos, electrónicos, verbales. Como mínimo deberá realizarse anualmente.

En este anexo se encuentran algunos ejemplos de roles y responsabilidades. La empresa Conjunto Residencial La Italia deberá adecuarlos y agregar los propios de su empresa.

Anexo 2. Roles y responsabilidades en SG-SST

5.5.7 REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

El Conjunto cuenta con un Reglamento Interno de Trabajo aprobado por el Ministerio de la Protección Social, el cual se encuentra publicado en lugares visibles en las instalaciones.

5.5.8 REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Se tiene elaborado el Reglamento de acuerdo con las normas emitidas por la Dirección de Empleo y Seguridad Social del Ministerio de la Protección Social y se encuentra publicado en un lugar visible para los funcionarios.

Anexo 3. Reglamento de Higiene y Seguridad en el trabajo

5.5.9 COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - COPASST

El Conjunto cuenta con un Comité Paritario de Seguridad y salud en el trabajo, dando cumplimiento a la Resolución 2013 de 1986 y el Decreto 1295 de 1994. El comité paritario se reúne mensualmente y desarrolla actividades en seguridad y salud en el trabajo participando de manera activa en el funcionamiento del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Se recomienda a la empresa Conjunto Residencial La Italia utilizar los anexos sugeridos a continuación para la elección del COPASST.

Anexo 4. Acta de conformación del COPASST

Anexo 4.1 Formato para votos

Anexo 4.2. Acta de apertura de las votaciones para elección del COPASST

Anexo 4.3. Registro de votantes elecciones del COPASST

Anexo 4.4. Acta de cierre de las votaciones para elección del COPASST

Dentro de las principales funciones y responsabilidades del COPASST, dando cumplimiento al artículo 11 de la resolución 2013 de 1989, artículo 26 del decreto 614 y el decreto 1295 de 1994, se encuentran:

- Proponer a la administración de El Conjunto la adopción de medidas y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan la salud en los lugares y ambientes de trabajo.
- Proponer y participar en actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo dirigido a trabajadores, supervisores y directivos de El Conjunto Colaborar con los funcionarios de entidades gubernamentales de seguridad y salud en el trabajo en las actividades que éstos adelanten en El Conjunto y recibir por derecho propio los informes correspondientes. [10](#)
- Vigilar el desarrollo de las actividades que en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo debe realizar El Conjunto de acuerdo con el Reglamento de Higiene y Seguridad en el trabajo y las normas vigentes; promover su divulgación y observancia.
- Colaborar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y proponer al empleador las medidas correctivas que haya lugar para evitar su ocurrencia. Evaluar los programas que se hayan realizado.
- Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, máquinas, equipos, aparatos y las operaciones realizadas por el personal de trabajadores en cada área o sección de El Conjunto e informar al empleador sobre la existencia de factores de riesgo y sugerir las medidas correctivas y de control.

- Estudiar y considerar las sugerencias que presenten los trabajadores en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Servir como organismo de coordinación entre empleador y los trabajadores en la solución de los problemas relativos a la seguridad y salud en el trabajo. Tramitar los reclamos de los trabajadores relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.
- Solicitar periódicamente al Conjunto informes sobre accidentalidad y enfermedades laborales con el objeto proponer soluciones de mejora en el desempeño de la seguridad y salud en el trabajo.
- Participar en la divulgación de los resultados de la revisión de la alta dirección.

5.5.10 COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

El Conjunto cuenta con un Comité de Convivencia Laboral dando cumplimiento a lo establecido en las resoluciones 652 y 1356 de 2012, creado como medida preventiva para el acoso laboral. Sesiona de manera trimestral o en casos que requieran intervención inmediata. El comité de convivencia cuenta con un manual en donde se establecen las funciones y responsabilidades de los miembros y describe el funcionamiento del mismo.

Se recomienda a la empresa Conjunto Residencial La Italia utilizar los anexos sugeridos a continuación para la elección del Comité de Convivencia Laboral.

Anexo 5. Acta de conformación del Comité de Convivencia Laboral

Anexo 5.1 Formato para votos

Anexo 5.2. Acta de apertura de las votaciones para elección del Comité de Convivencia Laboral

Anexo 5.3. Registro de votantes elecciones del Comité de Convivencia Laboral

Anexo 5.4. Acta de cierre de las votaciones para elección del Comité de Convivencia Laboral

5.5.11 DEFINICIÓN DE RECURSOS

El Conjunto desde el área directiva define y asigna los recursos físicos, financieros y humanos para el diseño, desarrollo, supervisión y evaluación de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la SST en El Conjunto incluido el COPASST puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones

Anualmente se designará un presupuesto aprobado por la alta gerencia y se evaluará su cumplimiento.

Anexo 6. Asignación de recursos para la implementación del SG-SST

5.5.12 COMUNICACIÓN

El Conjunto ha establecido mecanismos de comunicación, participación y consulta de empleados y partes interesadas externas (proveedores, contratistas, comunidad, autoridad, entre otras) sobre los aspectos relevantes del SG-STT

La comunicación con las partes interesadas externas (personas, proveedores, contratistas, clientes, comunidad, ente otros) se podrá realizar a través de la página WEB y los correos electrónicos. Adicionalmente las partes interesadas externas podrán comunicarse a los teléfonos. Comunicaciones en medio físico que lleguen a las instalaciones de El Conjunto relacionadas con SST serán recibidas en un buzón o donde El Conjunto determine y tramitadas por el área correspondiente. El Conjunto se asegura que las partes interesadas externas son consultadas acerca de asuntos relativos en seguridad y salud en el trabajo cuando sea apropiado.

Adicionalmente al ingreso de las instalaciones se comunicará a todo visitante las recomendaciones de seguridad mínimas para la permanencia en las instalaciones.

El Conjunto permite la participación de los trabajadores en la identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles, la investigación de incidentes, el desarrollo y revisión de la política y objetivos de seguridad y salud en el trabajo. Adicionalmente se consulta a los empleados cuando hay cambios que afectan su seguridad y salud. Al mismo tiempo los trabajadores pueden ser representados en asuntos de seguridad y salud en el trabajo por medio del Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo COPASST.

Las solicitudes, inquietudes y sugerencias de los trabajadores del Conjunto relacionadas con el tema de SST deberán ser comunicadas al Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo COPASST quien en sus reuniones mensuales las abordará como punto en la agenda.

Para la comunicación interna a trabajadores de aspectos relacionados con el SG-SST se podrán utilizar los siguientes mecanismos: correos electrónicos, boletines, folletos, cartillas sobre temas relacionados con SST, programa de inducción, capacitación y entrenamiento, entre otros.

5.5.13 COMPETENCIA LABORAL EN SST: INDUCCIÓN, CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO

- **INDUCCIÓN EN SST**

Cuando un trabajador ingresa a laborar en el Conjunto recibe una inducción completa al cargo, se sugiere incluir los siguientes temas relacionados con la SST:

- Aspectos generales y legales en Seguridad y salud en el trabajo
- Política de SST
- Política de no alcohol, drogas, ni tabaquismo
- Reglamento de higiene y Seguridad en el trabajo
- Funcionamiento del Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo COPASST
- Funcionamiento del comité de convivencia laboral
- Plan de emergencia
- Peligros y riesgos asociados a la labor a desempeñar y sus controles
- Procedimientos seguros para el desarrollo de la tarea
- Responsabilidades generales en SST
- Derechos y deberes del sistema de riesgos laborales

Como registro de esta inducción quedará el formato de Inducción sugerido a continuación.

Anexo 7. Formato de inducción SST

5.5.14 PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO

El Conjunto cuenta con un Programa de Capacitación y Entrenamiento con el propósito de brindar conocimiento en seguridad y Salud en el trabajo necesarios para desempeñar sus actividades en forma eficiente y segura, cumpliendo con

estándares de seguridad. Este programa incluye una identificación de las necesidades de entrenamiento en SST de acuerdo con las competencias requeridas por cargo y su actualización de acuerdo con las necesidades de la empresa

Este programa es revisado semestralmente con la participación del COPASST para analizar los indicadores (cumplimiento, cobertura y eficacia).

Se sugieren a continuación alguna de las capacitaciones que pueden ser dictadas a los diferentes cargos de El Conjunto según su responsabilidad en el SG-SST, se debe adaptar a las necesidades de la organización.

Anexo 8. Matriz de entrenamiento y competencias SST

5.5.15 DOCUMENTACIÓN

Se ha definido este manual para describir los elementos centrales para diseñar el sistema de gestión y su interacción. Adicionalmente cuenta con un control de documentos que permita el control, administración y conservación de los documentos (incluyendo los registros).

La empresa Conjunto Residencial La Italia cuenta con un listado maestro de documentos y registros de SST que permite controlar las versiones vigentes de los mismos, y definir directrices de almacenamiento, conservación y disposición final de los registros de acuerdo a su criticidad e importancia para el sistema.

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

- La política y los objetivos de El Conjunto en materia de SST, firmados por el empleador.

- Las responsabilidades asignadas para la implementación y mejora continua del SG-SST.
- La identificación anual de peligros y evaluación y valoración de los riesgos.
- El informe de las condiciones de salud, junto con el perfil sociodemográfico de la población trabajadora y según los lineamientos de los programas de vigilancia epidemiológica en concordancia con los riesgos existentes en la organización
- El plan de trabajo anual en SST de la empresa, firmado por el empleador y el responsable del SG-SST.
- El programa de capacitación anual en SST, así como de su cumplimiento incluyendo los soportes de inducción, re-inducción y capacitaciones de los trabajadores dependientes, contratistas, cooperados y en misión.
- Los procedimientos e instructivos internos de SST. Registros de entrega de equipos y elementos de protección personal. Registro de entrega de los protocolos de seguridad, de las fichas técnicas cuando aplique y demás instructivos internos de SST.
- Los soportes de la convocatoria, elección y conformación del COPASST y las actas de sus reuniones o la delegación del Vigía de SST y los soportes de sus actuaciones.
- Los reportes y las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales de acuerdo con la normatividad vigente. La identificación de las amenazas junto con la evaluación de la vulnerabilidad y sus correspondientes planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.
- Los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores, incluidos los resultados de las mediciones ambientales y los perfiles de salud arrojados por los monitoreos biológicos, si esto último aplica según priorización de los riesgos.
- Formatos de registros de las inspecciones a las instalaciones, maquinas o equipos ejecutadas.

- En el caso de contarse con servicios de médico especialista en medicina laboral o del trabajo, según lo establecido en la normatividad vigente, se deberá tener documentado lo anterior y los resultados individuales de los monitoreos biológicos.
- La matriz legal actualizada que contemple las normas del Sistema General de Riesgos Laborales que le aplican a la empresa.
- Evidencias de las gestiones adelantadas para el control de los riesgos prioritarios. Los documentos pueden existir en papel, disco magnético, óptico o electrónico, fotografía, o una combinación de éstos y en custodia del responsable del desarrollo del SG-SST.

La documentación relacionada con el SG-SST, debe estar redactada de manera tal que sea clara y entendible por las personas que tienen que aplicarla o consultarla. Igualmente, debe ser revisada y actualizada cuando sea necesario difundirse y ponerse a disposición de todos los trabajadores, en los apartes que les compete. El trabajador tiene derecho a consultar los registros relativos a su salud solicitándolo al médico responsable en la empresa, si lo tuviese, o a la institución prestadora de servicios de seguridad y salud en el trabajo que los efectuó. En todo caso, se debe garantizar la confidencialidad de los documentos, acorde con la normatividad legal vigente.

El procedimiento para la identificación y control de documentos y registros de SST, incluye la metodología para su identificación, aprobación, publicación, eliminación según lo establecido en la legislación colombiana.

La documentación del SG-SST está a disposición de los trabajadores para su consulta, los documentos confidenciales pueden ser consultados a través del jefe inmediato del trabajador.

5.5.16 CONSERVACIÓN DE DOCUMENTOS

El empleador debe conservar los registros y documentos que soportan el SG-SST de manera controlada, garantizando que sean legibles, fácilmente identificables y accesibles, protegidos contra daño, deterioro o pérdida. El responsable del SG-SST tendrá acceso a todos los documentos y registros exceptuando el acceso a las historias clínicas ocupacionales de los trabajadores cuando no tenga perfil de médico especialista en SST.

Los siguientes documentos y registros, deben ser conservados por un período mínimo de veinte (20) años, contados a partir del momento en que cese la relación laboral del trabajador con la empresa:

- Los resultados de los perfiles epidemiológicos de salud de los trabajadores, así como los conceptos de los exámenes de ingreso, periódicos y de retiro de los trabajadores, en caso que no cuente con los servicios de médico especialista en áreas afines a la SST.
- Cuando El Conjunto cuente con médico especialista en áreas afines a la SST, los resultados de exámenes de ingreso, periódicos y de egreso, así como los resultados de los exámenes complementarios tales como paraclínicos, pruebas de monitoreo biológico, audiometrías, espirometrías, radiografías de tórax y en general, las que se realicen con el objeto de monitorear los efectos hacia la salud de la exposición a peligros y riesgos; cuya reserva y custodia está a cargo del médico correspondiente.
- Resultados de mediciones y monitoreo a los ambientes de trabajo, como resultado de los programas de vigilancia y control de los peligros y riesgos en SST.
- Registros de las actividades de capacitación, formación y entrenamiento en SST.
- Registro del suministro de elementos y equipos de protección personal.

Para los demás documentos y registros, el empleador deberá elaborar y cumplir con un sistema de archivo o retención documental, según aplique, acorde con la normatividad vigente y las políticas de la empresa.

Los registros son una parte importante del SG-SST, su adecuada gestión es uno de los aspectos que garantiza la efectividad del sistema.

Para demostrar el cumplimiento con el SG-SST, y garantizar que la política y sus objetivos se han alcanzados, la organización estableció y mantiene un sistema para la identificación, recolección, y mantenimiento de sus registros, establecido a partir de los requisitos de la legislación colombiana en SST y según los criterios organizacionales definidos.⁵

5.3 PLANIFICACIÓN

5.3.1 OBJETIVOS DEL SG-SST

Los objetivos son expresados de conformidad con la política de SST, y el resultado de la autoevaluación y demás evaluaciones.

Los objetivos que se planteen deben ser:

- Ser medibles y tener metas de cumplimiento.
- Ser adecuados para las características, el tamaño y la actividad económica de la empresa.
- Ser coherentes con la finalidad del plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo.
- Ser compatibles con el cumplimiento de la legislación vigente aplicable en materia de riesgos laborales.

⁵ Tomado del Decreto 1072 de 2015

- Estar documentados y ser comunicados a todos los trabajadores.
- Ser evaluados periódicamente y actualizados de ser necesario.

A continuación se le recomienda al Conjunto Residencial La Italia el siguiente anexo para establecer los objetivos.

Anexo 9. Objetivos del SG-SST

5.3.2 REQUISITOS LEGALES APLICABLES

La empresa, tiene establecidos los mecanismos necesarios para ser capaz de identificar y acceder a los requisitos legales y a otros requisitos que sean aplicables a la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Para llevar a cabo esta actividad y como elemento constitutivo del propio Sistema, la empresa, debe contar con el procedimiento de Identificación de Requisitos Legales en el que se detalla la sistemática utilizada para establecer y mantener al día la identificación y el acceso a los requisitos legales, reglamentarios y otros requisitos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como la inclusión de los mismos en el sistema cuando sea necesario.¹³

Resultado de esta identificación la empresa Conjunto Residencial La Italia puede definir como registro la matriz de requisitos legales que se mantiene actualizada con todos los requisitos legales y de otra índole en materia de SST.

Anexo 10. Matriz requisitos legales

5.3.3 IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE LOS RIESGOS

El Conjunto, cuenta con un procedimiento documentado para la continua identificación de peligros, evaluación y control de riesgos con el objetivo controlarlos y definir prioridades en la gestión de los riesgos.

Se sugiere utilizar el Anexo 11 Matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos el cual está basado en la metodología de identificación de peligros y valoración de riesgos Guía Técnica Colombiana GTC 45, la cual permite la participación activa de los trabajadores y partes interesadas y la priorización de los riesgos para establecer medidas de intervención con el siguiente esquema de jerarquización:

- a) Eliminación del peligro/riesgo:** Rediseño de procesos o equipos para eliminar o reducir los riesgos;
- b) Sustitución:** Sustituir una materia prima por una menos peligrosa o también, sustituir un proceso de alto riesgo por uno de menor riesgo;
- c) 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.
- d) 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;
- e) Equipos de Protección Personal:** Cuando ciertos peligros/riesgos no se puedan controlar en su totalidad con las medidas anteriores, el empleador

deberá suministrar a sus trabajadores la dotación pertinente de acuerdo a sus actividades.

Las anteriores medidas de control para cada riesgo forman parte de la gestión en seguridad y salud en el trabajo en cuanto a medicina preventiva e higiene y Seguridad en el trabajo.

El Conjunto realiza seguimiento y medición periódica de la efectividad de las medidas de control de riesgos, de acuerdo con la identificación de peligros y control de riesgos.

Adicionalmente El Conjunto cuenta con un mecanismo para el reporte, control y seguimiento de actos y condiciones inseguras.

Se recomienda el **Anexo 12 para el reporte de Actos y condiciones inseguras** el Conjunto Residencial La Italia con el fin de atender oportunamente las novedades e implementar acciones preventivas, correctivas o de mejora, aplicando los principios de la prevención de riesgos laborales.

Anexo 11. Matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos

Anexo 12 Reporte de actos y condiciones inseguras

5.3.4 EVALUACIÓN INICIAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Llantas Agrícolas S.A.S realizó su evaluación inicial del sistema con personal idóneo, dicha evaluación se encuentra documentada de conformidad con la normatividad vigente según Resolución 1111 de 2017 y sirvió como base para establecer el plan de trabajo anual.

Anexo 13. Resultado del Autodiagnóstico inicial

5.3.5 PLAN DE TRABAJO ANUAL

De acuerdo a los análisis realizados anteriormente la empresa, ha definido un plan de trabajo para el año 2018, en el cual se han definido todas las actividades que permitan cumplir los objetivos y metas trazadas, propendiendo por una mejora continua del sistema de Gestión. El plan de trabajo será evaluado permanentemente con el fin de asegurar el cumplimiento de las actividades y la efectividad de las mismas.

Anexo 14. Plan de trabajo anual

5.4 APLICACIÓN

5.4.1 PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN DE RIESGOS LABORALES

- **SUBPROGRAMA DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO**

Los procedimientos y actividades en salud en el trabajo tienen como finalidad principal la promoción, prevención y control de la salud del trabajador, protegiéndolo

de los factores de riesgo laborales, ubicándolo en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones psicofisiológicas y manteniéndolo en aptitud de producción de trabajo.

Objetivos Específicos

- Identificar alteraciones y riesgos para la salud de los trabajadores a través de los exámenes médicos, clínicos y paraclínicos para admisión, ubicación según aptitudes, periódicos ocupacionales, cambios de ocupación, reingreso al trabajo, retiro y otras situaciones.
- Desarrollar actividades de vigilancia epidemiológica, conjuntamente con información de higiene y Seguridad en el trabajo
- Desarrollar actividades de prevención de enfermedades laborales, accidentes de trabajo y educación en salud
- Investigar y analizar las enfermedades ocurridas, determinar sus causas y establecer las medidas preventivas y correctivas necesarias.
- Informar a la gerencia sobre los problemas de salud de los trabajadores y las medidas aconsejadas para la prevención de las enfermedades laborales y accidentes de trabajo.
- Organizar e implementar un servicio oportuno y eficiente de primeros auxilios.
- Promover y participar en actividades encaminadas a la prevención de enfermedades laborales
- Diseñar y ejecutar programas para la prevención, detección y control de enfermedades relacionadas o agravadas por el trabajo.
- Elaborar y mantener actualizadas las estadísticas de morbilidad y mortalidad de los trabajadores e investigar las posibles relaciones con sus actividades.
- Coordinar y facilitar la rehabilitación y reubicación de las personas con incapacidad temporal y permanente parcial.
- Promover actividades de recreación y deporte.

Actividades

En los siguientes Anexos que se le sugieren al Conjunto Residencial La Italia se detallan las actividades que en general son desarrolladas dentro de este programa:

➤ **Informe de las condiciones de salud**

Como función esencial de la salud pública, la vigilancia en salud ocupacional es un proceso continuo que consiste en velar por la salud de los trabajadores, mediante la aplicación de metodologías y técnicas de identificación, evaluación, análisis, interpretación y difusión sistemática de datos colectados que sirvan para observar las tendencias en tiempo, lugar y persona, con la finalidad de prevenir y controlar los riesgos, accidentes y enfermedades ocupacionales.

El Sistema Nacional de Vigilancia de la Salud Ocupacional tiene los siguientes componentes:

Vigilancia de Riesgos Ocupacionales: Permite identificar, evaluar y controlar los factores de riesgo que presentan los ambientes laborales, enfocados en intervenir en forma oportuna y preventiva en el control de las condiciones inseguras y actos inseguros en los diferentes centros laborales.

Vigilancia de Accidentes de Trabajo: Permite identificar y controlar en forma oportuna los accidentes de trabajo, así como a valorar los costos directos e indirectos que generan gastos al estado, empresa y trabajador.

Vigilancia de Enfermedades Ocupacionales: Permite identificar la incidencia y prevalencia de las enfermedades asociadas a condiciones de trabajo de riesgo, derivados del ambiente laboral y de la organización del trabajo

En Colombia existe la resolución 2346 de 2007 del Ministerio de la Protección Social, por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.

TIPOS DE EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES

1. Evaluación médica pre -ocupacional o de pre-ingreso.
2. Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas (Programadas o por cambios de ocupación).
3. Evaluación médica post-ocupacional o de egreso.

Anexo 15. Registro seguimiento exámenes médicos

➤ Ausentismo laboral por problemas de salud

Se define ausentismo laboral, al tiempo no laborado por motivo de: (i) consulta de salud, (ii) enfermedad común, (iii) enfermedad laboral, (iv) incidente de trabajo y (v) accidente de trabajo. El decreto 614 de 1984, obliga dentro de los contenidos mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, a “desarrollar actividades de vigilancia epidemiológica de enfermedades profesionales, patología, relacionada con el trabajo y ausentismo por tales causas” Art. 30 literal b. Y a elaborar y mantener actualizadas las estadísticas sobre accidentes, enfermedades profesionales, ausentismo y personal expuesto a los agentes de riesgo del trabajo” Art. 30 literal c.

De acuerdo a lo anterior, a continuación se presentan cuatro indicadores; los cuales sirven para comparar diferentes periodos en cuanto a frecuencia, severidad y duración de las ausencias y observar el comportamiento en relación con empresas de la misma actividad económica y consigo misma en diferentes periodos.

- **Tasa global de ausentismo:** Representa la proporción en porcentaje entre los días laborales perdidos por ausentismo y los días laborados previstos.

$$\text{TGA} = \frac{\text{N}^\circ \text{ de ausencias en un periodo}}{\text{N}^\circ \text{ de trabajadores en nómina para ese periodo}} * 100$$

- **Índice de frecuencia:** Es la relación entre el número de episodios de ausentismo y el número de trabajadores de bajo riesgo.

$$IF = \frac{\text{N}^\circ \text{ de ausencias para un periodo}}{\text{N}^\circ \text{ de horas hombre trabajadas para ese periodo}} * 200.000$$

- **Promedio de duración del periodo de ausencia:** Es la relación del número de días perdidos y el número de episodios de ausentismo.

$$PD = \frac{\text{N}^\circ \text{ total de días perdidos en un periodo}}{\text{N}^\circ \text{ de ausencias para ese periodo}} * 100$$

- **Índice de severidad o gravedad:** Es la relación del número de días perdidos sobre el total de Horas Hombre Trabajadas (HHT).

$$IS = \frac{\text{N}^\circ \text{ de días perdidos}}{\text{Total horas hombre trabajadas}} * 200.000$$

➤ **Caracterización de la accidentalidad**

A continuación se recomienda revisar el link del Anexo 16, en el cual se puede registrar los incidentes, accidentes leves, graves, severos, entre otros y generar diferentes tipos de gráficos para su análisis y toma de decisiones.

Anexo 16. Caracterización de la accidentalidad

Anexo 17. Perfil sociodemográfico

Anexo 18. Política de no alcohol, tabaquismo ni drogas

➤ Programa de Vigilancia Osteomuscular

Para disminuir posiciones mantenidas, repetitivas o rutinarias se recomienda al Conjunto Residencial La Italia implementar el Programa de Vigilancia Osteomuscular por la exposición que tienen sus colaboradores al riesgo biomecánico.

Anexo 19. PVE Osteomuscular

5.4.3 SUBPROGRAMA DE HIGIENE INDUSTRIAL

El programa de Higiene Industrial es el conjunto de actuaciones dedicadas al reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores ambientales que pueden ocasionar enfermedades, afectar la salud y/o el bienestar de los trabajadores en sus lugares de trabajo.

Objetivos

- Identificar y evaluar mediante estudios ambientales periódicos, los agentes y factores de riesgo, que pudieran ocasionar enfermedades relacionadas con el trabajo.
- Determinar y aplicar las medidas de control para prevenir las enfermedades laborales y verificar periódicamente su eficiencia.
- Investigar las enfermedades laborales que se presenten, determinar las causas y aplicar medidas correctivas para su prevención.

Actividades

Para la evaluación y valoración de los diferentes peligros higiénicos identificados, se utilizarán las metodologías específicas para cada caso.

De acuerdo a la identificación de los peligros y valoración de los riesgos, se podrán realizar estudios higiénicos de:

- Mediciones de ruido
- Mediciones de humos, gases y vapores
- Análisis de puesto de trabajo

Para la realización de los estudios o mediciones higiénicas se valida que el personal que los realice sea competente con licencia de prestación de servicios en seguridad y salud en el trabajo y realización de estudios higiénicos, además se valida que los equipos con los que se realizan los estudios tengan su respectiva calibración y mantenimiento.

Los registros e informes de estas mediciones higiénicas serán un insumo de gran importancia para El Conjunto para la medición y valoración de los peligros y sus respectivos controles.

5.4.4 SUBPROGRAMA DE SEGURIDAD INDUSTRIAL

El subprograma de Seguridad Industrial comprende el conjunto de técnicas y actividades destinadas a la identificación, valoración y al control de causas de los accidentes de trabajo.

Objetivos Específicos

- Identificar y evaluar los factores de riesgos que puedan ocasionar un accidente de trabajo.
- Determinar y aplicar las medidas de control de riesgos de accidentes y verificar periódicamente su eficiencia.
- Determinar y plantear recomendaciones a nuestros clientes para la implementación de medidas de control de riesgos de accidentes y verificar periódicamente su aplicación.
- Investigar los accidentes de trabajo ocurridos, determinar las causas y sugerir las medidas correctivas para su prevención.
- Realizar estudios de Seguridad y Salud en el Trabajo: se aplica la metodología de la Matriz de identificación de peligros.
- Organizar y desarrollar Plan para la Prevención y Atención de Emergencias.

Actividades

A continuación se sugieren las actividades para que sean desarrolladas dentro de este subprograma en el Conjunto Residencial La Italia

➤ **Elementos de protección personal**

A continuación se presenta una Matriz con los elementos de protección personal requeridos para el sector Metalmecánico, siendo este el más acorde a la actividad desarrollada el Conjunto Residencial La Italia

Anexo 20. Matriz de EPP para el sector metalmecánico

➤ **Manejo seguro de herramientas manuales**

Dentro del programa de mantenimiento que tiene El Conjunto se deben incluir las condiciones de seguridad para las herramientas manuales y equipos utilizados en

cada una de las actividades del Conjunto Residencial La Italia. Aquí un ejemplo de cómo se puede hacer según la ARL Sura.

FICHA TÉCNICA
ALICATE ARL | SURA



DESCRIPCIÓN Y USOS:

Los alicates son elementos imprescindibles en cualquier equipo básico de herramientas manuales. Son muy utilizados porque sirven para sujetar, doblar o cortar.

Existen varios tipos de alicates, entre los que se encuentran los universales, de corte, de presión, de cabeza plana y de cabeza redonda. Son utilizados para procesos mecánicos y eléctricos.

EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL:

- Gafas de seguridad
- Guantes de vaqueta
- Calzado de seguridad

CONSECUENCIAS QUE SE PODRÍAN GENERAR POR EL USO DE LA HERRAMIENTA:

- Heridas
- Laceraciones
- Golpes
- Desórdenes musculoesqueléticos

MEDIDAS PREVENTIVAS:

- Antes de utilizar el alicate, retire anillos, pulseras, reloj, entre otros accesorios.
- Antes de utilizar el alicate póngase los elementos de protección personal.
- Revise que las estrias y mordazas se encuentren en buen estado (sin desgaste).

➤ **Programa de orden y aseo**

El orden en El Conjunto es fundamental en la seguridad, la falta de él puede contribuir a muchas clases de accidentes como caídas y choques, u originar fuego entre otros. Por ello se deben mantener pisos, pasillos y escaleras en buen estado, secas y libres de obstáculos, cables recogidos, tapetes bien estirados, un lugar para cada cosa y cada cosa en su lugar.

El programa de orden y aseo debe establecer la planificación y demarcación de áreas de circulación, dispositivos de seguridad para máquinas, equipos contra incendio en ya que esto evita el acceso accidental a puntos de riesgo.

La estrategia de dicho programa, es un concepto sencillo que a menudo las personas no le dan la suficiente importancia, la metodología es denominada como las "5S.

Anexo 21. Programa de orden y aseo

➤ Inspecciones de seguridad

Se establecerá un programa de inspecciones de seguridad con el objeto de determinar si existen riesgos adicionales a los detectados en la elaboración de la matriz de identificación de peligros y riesgos, que tengan el potencial de causar pérdidas para la organización. Dicha inspección, se realizará de forma periódica cada dos meses y el COPASST será directamente responsable de dicha actividad.

En el Anexo 22 se encuentran modelos de Inspecciones de seguridad que puedan acomodarse a los lugares de trabajo que tiene el Conjunto Residencial La Italia

Anexo 22. Inspecciones de seguridad

5.4.5 PREVENCIÓN, PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS

El Conjunto tiene procedimientos para la preparación y atención de emergencias desarrollados. Anualmente se hace una programación de simulacros, los cuales se llevan a cabo, se analizan y se implementan planes de acción para atender las oportunidades de mejoramiento identificadas, así mismo cuenta con una brigada de emergencias capacitada y con funciones claras y específicas por cada uno de los centros de trabajo; dentro de su plan de plan de emergencias cuenta con un análisis de vulnerabilidad actualizado.

Anexo 23. Plan de emergencias y evacuación

5.4.6 GESTIÓN DEL CAMBIO

Con el fin de asegurar reducir el impacto que sobre la seguridad y salud en el trabajo puedan generar los cambios internos que se realizan en la organización, tiene establecido un procedimiento con el fin de asegurar una adecuada identificación de los peligros antes de introducir cualquier modificación de los procesos.

Anexo 24. Procedimiento gestión del cambio

5.4.7 ADQUISICIONES

El empleador debe establecer y mantener un procedimiento con, el fin de garantizar que se identifiquen y evalúen en las especificaciones relativas a las compras o adquisiciones de productos y servicios.

Anexo 25. Procedimiento de adquisiciones y compras

5.4.8 CONTRATACIÓN

La Gestión de la Seguridad de los contratos, consiste en una alianza de seguridad de y los contratistas (trabajador independiente, misión, cooperado, subcontratista), donde ambos deben centrarse en mejorar el nivel de seguridad a la vez que cumplen con las condiciones legales de su relación contractual. Es así como se han establecido aspectos relevantes en esta materia con el fin de asegurar los aspectos en materia de seguridad y salud en el trabajo:

Evaluación y selección

- Canales de comunicación
- Verificación periódica del cumplimiento a la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales
- Información sobre los peligros y riesgos generales
- Verificación y seguimiento durante el desarrollo de las actividades objeto del contrato

Anexo 26. Manual contratistas

5.5 VERIFICAR Y AUDITAR

5.5.1 AUDITORIA DE CUMPLIMIENTO DEL SISTEMA DE GESTIÓN

Para comprobar el buen funcionamiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo adoptado y verificar que se ajusta y cumple con los requisitos internos, realiza periódicamente Auditorías de Cumplimiento, que constituyen una herramienta para la revisión y actualización del mismo.

El Responsable de la Seguridad y Salud en el Trabajo elabora anualmente el Plan de Auditorías y éste es aprobado por la Dirección General.

Anexo 27. Auditorias de cumplimiento

➤ Plan anual de auditorias

Todas las empresas deben desarrollar un plan de auditoria anual el cual está estipulado en el artículo 30 del decreto 1443 de 2014, para ello deben de disponer de un plan anual de auditorías que se debe diseñar de acuerdo a la naturaleza de la empresa

5.5.2 REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo establecido en y definido en el presente Manual SST, es revisado anualmente por la Dirección General a fin de mantener la mejora continua, evaluar su efectividad y adecuarlo a las necesidades del momento.

Para la revisión el Responsable de la Seguridad y Salud en el Trabajo, recopila toda la información necesaria, como:

- Resultados de auditorías, tanto internas como externas.
- Cambios de servicios y/o de actividades.
- Resultados y efectividad del Programa Anual de Formación.

Registros:

- Identificación, evaluación y registro de los riesgos
- Requisitos legislativos nuevos o modificados.
- No-conformidades, Acciones Correctivas y/o Preventivas
- Situaciones de emergencia y aspectos medioambientales asociados.
- Comunicaciones (tanto internas como externas).

- Otros que pueda considerar Responsable de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Grado de cumplimiento de la legislación la Seguridad y Salud en el Trabajo.

El contenido mínimo del informe, es el siguiente:

- Introducción y comentarios generales
- Objetivos de la Seguridad y Salud en el Trabajo: resultados y seguimiento
- Resultado de los Programas Responsable de la Seguridad y Salud en el Trabajo
- Auditorías internas / externas
- Consultas y Comunicaciones de las partes interesadas
- Cumplimiento de los requisitos legales
- Informes de No Conformidad emitidos
- Acciones correctivas abiertas
- Acciones preventivas abiertas
- Oportunidades de mejora, en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, la Política y los Objetivos de la Seguridad y Salud en el Trabajo
- Seguimiento de acciones derivadas de informes anteriores
- Conclusiones o resultados de la revisión encaminadas a la mejora del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

5.5.4 INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES, ACCIDENTES DE TRABAJO

La empresa, tiene implementado el Procedimiento de investigación de incidentes cuyo objetivo es registrar, investigar y analizar incidentes de manera que se identifiquen sus causas y se implementen acciones correctivas y preventivas.

Anexo 28. Procedimiento investigación incidentes y accidentes

Anexo 28.1. Formato de investigación de Accidentes de trabajo

5.5.5 INDICADORES DEL SG-SST

Se recomienda al Conjunto Residencial La Italia revisar el link Anexo 29 con el objetivo de que puedan definir los indicadores que requieren para la implementación del SG-SST.

En el Anexo 29 se encuentran las fórmulas de cómo medir cada uno de los indicadores.

Anexo 29. Indicadores

INDICADORES DEL SG-SST		
Tipo de indicador	Nombre	Definición
Estructura	Política de SST	Divulgación de la política de SST
	Objetivos y metas	Objetivos y metas de seguridad divulgados
	Plan de trabajo anual	Áreas con Plan de Trabajo anual en SST
	Responsabilidades	Asignación de responsabilidades
	Identificación de peligros y riesgos	Método definido para la identificación de peligros
	Funcionamiento del COPASST	Funcionamiento del COPASST
	Recursos	Asignación de Recursos Humanos

	Plan de emergencias	Sedes con Plan de emergencia
	Capacitación en SST	Áreas con Plan de capacitación anual en SST
Proceso	Autoevaluación	Evaluación inicial del SG-SST
	Ejecución del plan de trabajo	Ejecución del plan de trabajo en el SGSST
	Intervención de peligros y riesgos	Intervención de los peligros identificados
	Plan de accidentalidad	Ejecución del plan de intervención de la accidentalidad
	Investigación de accidentes e incidentes	Porcentaje de accidentes/ incidentes investigados
	Simulacros	Porcentaje de simulacros realizados por sede
Resultado	Índice de Frecuencia de Accidentes de Trabajo (IF)	Es la relación entre el número total de A.T con y sin incapacidad, registrados en un periodo y el total de las HHT durante un periodo multiplicado por K (constante igual a 240.000). El resultado se interpreta como número de AT ocurridos durante el último año por cada 100 trabajadores de tiempo completo.
	Índice de Frecuencia de Accidentes de Trabajo con Incapacidad	Expresa el total de AT incapacitantes ocurridos durante el último año, por cada 100 trabajadores de tiempo completo.

Índice de Severidad de Accidentes de Trabajo	Es la relación entre el número de días perdidos y cargados por accidentes de Trabajo, durante un periodo y el total de HHT durante un periodo y multiplicado por K
Índice de Lesiones Incapacitantes por A.T (ILI)	Corresponde a la relación entre los índices de frecuencia y severidad de Accidentes de Trabajo con Incapacidad. Es un índice global de comportamiento de lesiones incapacitantes que no tiene unidad, su utilidad radica en la comparación entre diferentes periodos.
Tasa Accidentalidad	Relación del número de casos de accidentes de trabajo, ocurridos durante el período con el número promedio de trabajadores en el mismo período
Índice de Frecuencia de Ausentismo	Incluye Enfermedad Común, enfermedad profesional, accidente de trabajo y consulta de salud.
Índice de Severidad del Ausentismo (IS)	Es la relación entre los días de incapacidad por enfermedad común y el total de HHT, multiplicado por 240.000
Porcentaje de Tiempo Perdido	Muestra el porcentaje perdido en un año con relación al tiempo programado.

	Cobertura de la inducción	Muestra el porcentaje de personas que reciben la inducción
	% Cubrimiento EPP	Proporción de trabajadores que reciben los EPP
	% uso EPP	Muestra el porcentaje de personas que usan los EPP

Fuente: www.arlsura.com

5.6 MEJORAMIENTO

5.6.1 ACCIONES PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS

Con base en los resultados de las acciones preventivas y correctivas de la medición de la eficacia del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, se implementaran acciones preventivas y correctivas las cuales deben ir orientadas a:

- Identificar y analizar las causas fundamentales de las no conformidades
- La adopción, planificación, aplicación, comprobación de la eficacia y documentación de las medidas preventivas y correctivas.

Anexo 30. Formato Acciones preventivas y correctivas

5.6.2 MEJORA CONTINUA

Con el fin de mejorar la eficacia de todas las actividades y el cumplimiento de los objetivos, la organización tiene en cuenta las siguientes fuentes para identificar oportunidades de mejora:

- Cumplimiento de objetivos
- Resultados de intervención en los peligros y riesgos priorizados

- Resultados de auditoria y revisión del sistema por la alta dirección
 - Recomendaciones presentadas de los trabajadores y el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Los cambios de legislación que apliquen a la organización

6. CONCLUSIONES

1. A partir de la metodología de investigación se realizó un compendio de los elementos como protocolos, formatos y metodologías necesarias para el diseño del SG-SST en el Conjunto Residencial No es el diseño, porque el programa ya existe, es la evaluación del cumplimiento de los estándares del Sistema

2. Se realizaron diferentes visitas al Conjunto Residencial La Italia centro de servicios para el Ingenio Risaralda, con el fin de conocer el proceso productivo, instalaciones y se aplicó la metodología establecida en la Resolución 1111 de 2017 para obtener el diagnóstico inicial, el cual fue el punto de partida para establecer los elementos requeridos para la documentación del SG-SST en la organización.

3. . Mejorar la redacción a modo de conclusión: El conjunto residencial debe garantizar el cumplimiento de las normas vigentes para proteger el patrimonio

de los propietarios y el bienestar de los trabajadores para evitar multas y sanciones que afecten la propiedad

4. El Conjunto también se expone a una suspensión que puede ir desde los tres días, hasta el cierre definitivo. Estas sanciones también se extienden a los casos de enfermedad laboral causada por la inobservancia de las normas de salud ocupacional, o incluso por deficiencias en los reportes de accidentes y enfermedades.
5. El empleador también está obligado a indemnizar al trabajador, en caso de que el accidente, o el factor de riesgo haya afectado la salud o la integridad del empleado, por negligencia en la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo. Por lo anterior, las multas y sanciones son algunas de las consecuencias de no implementar el SG-SST.
6. Un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) permite a la organización enfocarse en los riesgos críticos identificados y establecer estrategias de control para asegurar un ambiente de trabajo seguro. También incentiva la participación de los trabajadores en la toma de decisiones, hacia una mejora continua de los procesos operacionales.
7. Al implementar el SG-SST la imagen de la compañía se fortalece, esto refuerza su credibilidad ante clientes, que ven de esta forma, que la organización tendrá menos incidentes por lesiones de los trabajadores que puedan frenar los tiempos de entregas o incluso llegar a paralizar la propia producción. Además, en ciertas jurisdicciones, al comprobar que una organización cuenta con un SG-SST, es ya una garantía de que se preocupa por la salud de sus trabajadores.¹⁵

8. La Resolución 1111 de 2017 en los artículos 5 y 6 menciona el tema del talento humano requerido para el diseño, administración y ejecución del sistema. Esto nos llevó a hacer el siguiente cuadro que aclara los diferentes perfiles y sus alcances:

Perfil	Alcance de sus actividades en SG-SST
Profesionales en SO o SST, o profesionales de diferentes áreas con posgrados en SO o SST, con licencia vigente para prestar servicios en SST y con el curso de capacitación virtual de 50 horas reglamentado en la Resolución 4927 de 2016 del Ministerio de Trabajo.	Pueden diseñar, administrar y ejecutar el SG – SST de cualquier empresa, independientemente del tipo de riesgo de la compañía, número de trabajadores o actividad económica o de su modo de vinculación con esta (según el parágrafo 1 del artículo 6 de la Resolución 1111 de 2017 del Ministerio de Trabajo).
Técnicos o tecnólogos en Seguridad y Salud en el Trabajo, con mínimo dos años de experiencia en el desarrollo de actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo (la experiencia aplica solo para asesores externos técnicos o tecnólogos y no para el asesor con vínculo laboral), con licencia vigente para prestar servicios en SST y con el curso de capacitación virtual de 50 horas reglamentado en la Resolución 4927 de 2016 del Ministerio de Trabajo.	Pueden diseñar, administrar y ejecutar el SG – SST en empresas con 10 o menos trabajadores cuya clasificación de riesgos sea de I, II o III, sin importar su modo de vinculación con la empresa (Artículo 6. Numeral 6.1 de la Resolución 1111 de 2017 del Ministerio de Trabajo). Pueden ejecutar el SG-SST de cualquier empresa con independencia de su modo de vinculación (Resolución 4502 de 2012 del Ministerio de Salud).
Personas que hubieran realizado el curso de formación para el trabajo y desarrollo humano en Seguridad y Salud en el Trabajo, con experiencia de dos años en el desarrollo de actividades de riesgos laborales y con el curso de capacitación virtual de 50 horas reglamentado en la Resolución 4927 de 2016 del Ministerio de Trabajo.	Pueden ejecutar el SG-SST de las empresas con 10 o menos trabajadores (parágrafo 2 del artículo 5 de la Resolución 1111 de 2017 del Ministerio de Trabajo). No puede diseñar el SG-SST (parágrafo 2 del artículo 6 de la Resolución 1111 de 2017 del Ministerio de Trabajo).
Administradoras de Riesgos Laborales con personal que cuente con licencia para prestar servicios en SST.	Brindar obligatoriamente asesoría, asistencia y acompañamiento técnico para la implementación del SG-SST sin reemplazar al empleador (parágrafo 3 del artículo 5 de la Resolución 1111 de 2017 del Ministerio de Trabajo).
Estudiantes de último semestre en programas de formación en SST de nivel profesional, especializado o maestría y con el curso de capacitación virtual de 50 horas reglamentado en la Resolución 4927 de 2016 del Ministerio del Trabajo.	Pueden brindar apoyo, asistencia, asesoría y colaboración para el diseño y ejecución del SG- SST para empresas de 50 o menos trabajadores, y deben contar con vínculo laboral con la compañía que reciba el servicio. (Artículo 6. Numeral 6.1 y 6.2 Resolución 1111 de 2017 del Ministerio de Trabajo)
Los consultorios en Riesgos Laborales de las instituciones educativas con programas en educación formal de nivel técnico, tecnológico, profesional, especialización o maestría en SST, o instituciones que ofrezcan programas de formación para el trabajo y desarrollo humano en SST con supervisión, verificación y firma del docente con licencia en SST.	Pueden brindar diseño, apoyo, asistencia, asesoría y capacitación para el diseño y ejecución del SG-SST para empresas de 10 o menos trabajadores de manera gratuita.
Los gremios, cámaras de comercio, asociaciones de caficultores, ganaderos, paneleros y de diferentes sectores o actividades económicas, sociedades científicas, universidades, fundaciones, organismos internacionales e instituciones de educación formal y de formación para el trabajo y desarrollo humano con personal idóneo debidamente licenciado en SST.	Pueden brindar capacitación, asesoría para el diseño y ejecución del SG-SST para empresas de 50 o menos trabajadores, de manera gratuita
Las empresas contratantes en general, que cuenten con profesionales en SO o SST, profesionales de diferentes áreas con posgrado en SO o SST, con licencia vigente para prestar servicios en SST y con el curso de capacitación virtual de 50 horas reglamentado en la Resolución 4927 de 2016 del Ministerio de Trabajo.	Pueden brindar apoyo, asistencia, asesoría y colaboración para el diseño y ejecución del SG-SST para empresas de 50 o menos trabajadores.

7. RECOMENDACIONES

- Se recomienda para iniciar la implementación del SG-SST validar la clasificación de los riesgos a través de algunos métodos como el número de trabajadores expuestos, los tiempos de exposición, las consecuencias de la exposición, el grado de riesgo, el grado de peligrosidad entre otros. Una de las metodologías más utilizada y recomendada para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos es la Guía Técnica Colombiana (GTC 45 versión 2012), en esta se pueda jerarquizar las medida de intervención y la priorización de los riesgos.
- Se recomienda asegurar un sistema de comunicación adecuado que permita informar a los trabajadores sobre los riesgos a los que están expuestos. Se puede realizar a través de capacitaciones, publicidad, correos electrónicos o carteleras que den a conocer el SG-SST a cada empleado.
- Se debe mantener una gestión documental adecuada para disponer de los documentos en el momento que se requiera.
- Se recomienda contar con el apoyo permanente de la Gerencia del Conjunto Residencial La Italia para la implementación del SG-SST, con el fin de mantener a largo plazo dicho sistema.
- Se recomienda a El Conjunto apoyarse en la ARL a la que se encuentra afiliada la Organización para la implementación del SG-SST, las Administradoras de Riesgos Laborales - ARL, dentro de las obligaciones que le confiere la normatividad vigente en el Sistema General de Riesgos Laborales, capacitarán

al COPASST o Vigía en los aspectos relativos al SG-SST y prestarán asesoría y asistencia técnica a sus empresas y trabajadores afiliados en la implementación.

- 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.

8. BIBLIOGRAFÍA

9. [www.pronto.com/el sistema de seguridad](http://www.pronto.com/el-sistema-de-seguridad)
<https://searchyahoo.com/cbbienestar+de+los+trabajadores>
10. www.repository.udistrital.edu.co
11. www.smarter.com/https://www.mintrabajo.gov.co/documentos/20147/647970/Resolucion11de2017
- 12-2. www.https://buenastareas.com
- 13-3. www.https://repository.urosario.edu.co
- 14-4. www.https://repository.urosario.edu.co
- 15-5. MINISTERIO DEL TRABAJO. Resolución 1111 (27, marzo, 2017). Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratistas.
- 16-6. AGUILLÓN RAMIREZ, Mariana C. Trabajo de grado Especialización Seguridad y Salud en el trabajo. Estado del arte de la seguridad y salud en el trabajo en el plan nacional de seguridad y salud en el trabajo Colombia.
- 17-7. www.bdigital.unal.edu.co/47133/1/53053507
2014.pdf
- 18-8. www:/https://unidad.serviciodeempleo.gov.co
- 19-9. www.positivaeduca.positiva.gov.co/copasosdecolombi
a.co

~~20.10.~~ <https://www.axacolpatria.co/portal/>

~~21.11.~~ AGUILLÓN RAMÍREZ, Mariana C. Trabajo de grado
Especialización Seguridad y Salud en el trabajo. Estado del arte de la
seguridad y salud en el trabajo en el plan nacional de seguridad y salud en el
trabajo Colombia.

~~22.12.~~ www.lacomuna.com.co

~~23.13.~~ www.repositorio.uptc.edu.co

~~24.14.~~ COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO. Decreto 1072 (26, mayo,
2015).

Decreto Único Reglamentario del sector trabajo.

Diario oficial. Bogotá, 26 de mayo de 2015. No.

49523