



**SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO (SGSST)
INVERSIONES INMOBIPANA SAS**

FECHA: Mayo de 2022

COD.

VERSIÓN

**DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO PARA LA EMPRESA INVERSIONES INMOBIPANA SAS DE LA
CIUDAD DE PEREIRA**

**ANA MARIA QUINTERO GUAPACHA
PAULA ANDREA GARCIA NARANJO**

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL
PEREIRA
MAYO DE 2022**



**SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO (SGSST)
INVERSIONES INMOBIPANA SAS**

FECHA: Mayo de 2022

COD.

VERSIÓN

**DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO PARA LA EMPRESA INVERSIONES INMOBIPANA SAS DE LA
CIUDAD DE PEREIRA**

Proyecto de grado para optar título de ing. industrial

ANA MARIA QUINTERO GUAPACHA

CC. 1.088.346.637

PAULA ANDREA GARCIA NARANJO

CC. 1.088.314.852

Director

Carlos Alberto Acevedo Losada

Ing. Industrial, Especialista en Salud Ocupacional

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

PROGRAMA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL

PEREIRA

MAYO DE 2022



**SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO (SGSST)
INVERSIONES INMOBIPANA SAS**

FECHA: Mayo de 2022

COD.

VERSIÓN

NOTA ASIGNADA

APROBADO



AGRADECIMIENTOS

Al Todopoderoso por llenarnos de inteligencia, paciencia, constancia, sabiduría y dedicación.

A nuestras familias y demás personas que nos brindaron su apoyo.

Gracias



**SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO (SGSST)
INVERSIONES INMOBIPANA SAS**

FECHA: Mayo de 2022

COD.

VERSIÓN

RESUMEN

Para INVERSIONES INMOBIPANA SAS, La Seguridad y Salud en el Trabajo, actualmente representa una de las herramientas de gestión más importantes para mejorar la calidad de vida laboral en las empresas y con ella su competitividad, y su éxito depende del nivel de compromiso por parte de la alta dirección y también de todos y cada uno de los colaboradores. El presente diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se realiza de acuerdo a las exigencias legales.



ABSTRACT

For INVERSIONES INMOBIPANA SAS, Occupational Health and Safety currently represents one of the most important management tools to improve the quality of working life in companies and with it their competitiveness, and its success depends on the level of commitment on the part of senior management and also each and every one of the collaborators. The present design of the Occupational Health and Safety Management System is carried out in accordance with legal requirements.



TABLA DE CONTENIDO

PRESENTACIÓN.....	9
1. JUSTIFICACION.....	10
2. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	11
2.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	11
2.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	11
2.2.1 Sistematización.....	12
3. OBJETIVOS.....	13
3.1 OBJETIVOS GENERAL.....	13
3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	13
4. MARCO REFERENCIAL.....	14
4.1 MARCO CONCEPTUAL.....	14
4.2 MARCO LEGAL.....	22
5.DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	27
5.1 OBJETIVOS Y ALCANCE DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	27
5.1.1 OBJETIVOS.....	27
5.2 INFORMACIÓN DE LA EMPRESA.....	28
5.3 ROLES Y RESPONSABILIDADES FRENTE AL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.	43
6. ASPECTOS GENERALES DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	51
6.1 MATRIZ LEGAL.....	51
6.2 RECURSOS PARA LA IMPLEMENTACION DEL SG – SST	51
6.3 COMUNICACIÓN DENTRO DEL SG – SST	52
6.4 POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	53
6.5 POLÍTICA DE NO AL CONSUMO DE ALCOHOL, TABAQUISMO Y SUSTANCIAS PSICOACTIVAS.....	55
6.6 COMITÉ DE CONVIVENCIA	57
6.6.1 POLÍTICA DE CONVIVENCIA LABORAL.....	59



6.7 CONFORMACION DEL COPASST (COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALU EN EL TRABAJO)	60
.....	65
7. DIAGNOSTICO INTEGRAL DE CONDICIONES TRABAJO Y SALUD	66
7.1 METODOLOGIA	66
6.2 HALLAZGOS EN CONDICIONES DE TRABAJO	66
6.3 HALLAZGOS EN CONDICIONES DE SALUD (Morbimortalidad)	67
8. ACTIVIDADES DEL SISTEMA DE GESTIÓN	69
8.1 PROGRAMA DE CAPACITACIÓN, ENTRENAMIENTO Y COMPETENCIA EN EL SG-SST	69
8.2 ACTIVIDADES PARA FOMENTO DE ESTILO DE VIDA SALUDABLE	70
8.3 REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL	71
8.4 PROGRAMAS DE ÓRDEN Y ASEO	71
8.5 PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA	71
8.6 INDICADORES DE CONTROL Y GESTIÓN DEL SGSST	72
8.7 REGLAMENTACIÓN GENERAL	72
8.8 ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL (EPP)	73
8.9 ACCIDENTES DE TRABAJO	73
8.10 REVISION Y MEJORA CONTINUA DEL SISTEMA DE GESTION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.	74
8.11 AUDITORIAS INTERNAS	75
8.12 REVISION Y MEJORA CONTINUA DEL SISTEMA DE GESTION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.	76
8.13 CONTROL DE PROVEEDORES Y SUBCONTRATISTAS.....	77
8.14 BRIGADAS DE EMERGENCIA	78
8.15 COSTEO DE AT	78
8.16 PLAN ANUAL DE TRABAJO	78
9. RECOMENDACIONES.....	79
10. RECURSOS DOCUMENTALES.....	80



PRESENTACIÓN

La seguridad y salud en el trabajo cobra cada vez más importancia tanto para las empresas como para los colaboradores, entendiéndose como esa disciplina encargada de velar por el completo estado físico y mental de los trabajadores, evitando enfermedades laborales y accidentes de trabajo que puedan sobrevenir producto del quehacer diario al interior de las empresas. Una muestra de ello son las disposiciones legales y normativas aprobadas durante los últimos años, estimulando al empresario a seguir preparándose en condiciones adecuadas de trabajo y cumplimiento de la normativa vigente, facilitando un ambiente laboral seguro y saludable.



1. JUSTIFICACION

La empresa INVERSIONES INMOBIPANA SAS a pesar de ser riesgo I, tiene la obligación de diseñar e implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, ya que el decreto 1072 de 2015 establece que todas las empresas del país, sin importar su tamaño, número de trabajadores, nivel de riesgo o razón social, debe contar con dicho sistema, de lo contrario podrá incurrir en multas de hasta 500 Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes. Adicionalmente, la empresa es consciente de la importancia de salvaguardar la salud y seguridad de sus trabajadores, garantizándoles un ambiente de trabajo agradable, libre de accidentes y enfermedades laborales.

La Seguridad y Salud en el Trabajo, actualmente representa una de las herramientas de gestión más importantes para mejorar la calidad de vida laboral en las empresas y con ella su competitividad, y su éxito depende del nivel de compromiso por parte de la alta dirección y también de todos y cada uno de los colaboradores.



2. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Es obligación para todas las empresas sin importar su tamaño ni razón social la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, según el Decreto 1072 de 2015, so pena de incurrir en multas entre 1 y 500 smlmv (Decreto 0472 de 2015). Por tanto, para la empresa **INVERSIONES INMOBIPANA SAS DE PEREIRA** es imperativo no sólo contar el diseño sino también con la implementación de dicho sistema para dar cumplimiento con la normatividad legal vigente, así como reducir el alto índice de ausentismo que se está presentando además de brindarle a sus trabajadores un ambiente sano y seguro.

2.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

El personal que labora en la empresa **INVERSIONES INMOBIPANA SAS DE PEREIRA** está expuesto a una serie de riesgos agresivos para la salud y el medio ambiente, asociados a la actividad laboral, que además pueden impactar su patrimonio y llegar a ser sancionada ante el no cumplimiento de las exigencias legales en Seguridad y salud del trabajo.

Por lo anterior se plantea lo siguiente:

¿Es necesario diseñar un SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO para la empresa **INVERSIONES INMOBIPANA SAS DE PEREIRA**, con el fin de preservar la salud y bienestar de todos sus empleados, generando actividades de prevención hacia riesgos, accidentes de trabajo y enfermedades laborales?



2.2.1 Sistematización

¿Cuál es el diagnóstico o situación problema que vive actualmente **INVERSIONES INMOBIPANA SAS DE PEREIRA** en cuanto a condiciones de trabajo y salud para los trabajadores de este?

¿Cuáles son las políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo para **INVERSIONES INMOBIPANA SAS DE PEREIRA**?

¿Cuáles son las actividades para realizar en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa **INVERSIONES INMOBIPANA SAS DE PEREIRA**?

¿Cuáles son los patrones para el buen funcionamiento del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa **INVERSIONES INMOBIPANA SAS DE PEREIRA**?



3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVOS GENERAL

Realizar el diseño del SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO para la empresa INVERSIONES INMOBIPANA SAS DE PEREIRA

3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Realizar un diagnóstico integral sobre las condiciones de trabajo y salud para los trabajadores de la empresa INVERSIONES INMOBIPANA SAS DE PEREIRA
- Revisar y/o diseñar las Políticas en Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente de la empresa, convivencia laboral y no consumo de alcohol.
- Proponer y determinar patrones para el buen funcionamiento del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST).
- Determinar actividades a realizar en los subprogramas de Medicina Preventiva, Medicina del Trabajo, Higiene Industrial y Seguridad Industrial.
- VALOR AGREGADO: Modelo de cuantificación de accidentes de trabajo (Si los hubiere) y del impacto del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.



4. MARCO REFERENCIAL

4.1 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 o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función. De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión.

Ley 1562 de 2012 “Por la cual se modifica el SGRL y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.

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



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

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

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

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

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

Amenaza: Peligro latente de que un evento físico de origen natural, o causado, o inducido por la acción humana de manera accidental, se presente con una severidad suficiente para causar pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la salud, así como también daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales.

Ausentismo: Condición de ausencia al trabajo de un trabajador que se espera que asista. Número de horas programadas, que se dejan de trabajar como consecuencia de los accidentes de trabajo o las enfermedades laborales. También existe ausentismo por riesgo común, es decir, no tiene origen laboral su causa.



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

Centro de trabajo: Se entiende por Centro de Trabajo a toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada.

Ciclo PHVA: Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos:

- **Planificar:** Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas.
- **Hacer:** Implementación de las medidas planificadas.
- **Verificar:** Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados.
- **Actuar:** Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.

Comité paritario de salud ocupacional: organismo de vigilancia y control de las normas de seguridad y salud en el trabajo establecidas en la empresa, el cual se elige paritariamente dependiendo el número de trabajadores de la empresa, entre un (unos) designados por el empleador y por los empleados o trabajadores. Su conformación y funcionamiento está reglamentado por la resolución 2013 de 1986.

Condiciones de salud: El conjunto de variables objetivas y de autor reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.



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

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

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

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

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

Emergencia: Es aquella situación de peligro o desastre o la inminencia del mismo, que afecta el funcionamiento normal de 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 laboral: Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales serán reconocidas como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.

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

Evento Catastrófico: Acontecimiento imprevisto y no deseado que altera significativamente el funcionamiento normal de la empresa, implica daños masivos al personal que labora en instalaciones, parálisis total de las actividades de la empresa o una parte de ella y que afecta a la cadena productiva, o genera destrucción parcial o total de una instalación.

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

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



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

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

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

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

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

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

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



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

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

Revisión proactiva: Es el compromiso del empleador o contratante que implica la iniciativa y capacidad de anticipación para el desarrollo de acciones preventivas y correctivas, así como la toma de decisiones para generar mejoras en el SG-SST.
Revisión reactiva: Acciones para el seguimiento de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad.

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

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

Seguridad y Salud en el Trabajo: Disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. Ley 1562 de 2012 “Por la cual se modifica el SGRL y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional”.

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.

Las disposiciones vigentes de seguridad y salud en el Trabajo relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales.

Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG - SST: Tiene como propósito la estructuración de la acción conjunta entre el empleador y los trabajadores, en la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a través del mejoramiento continuo de las condiciones y en el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

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

Vigilancia de la salud en el trabajo o vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo: Comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los programas 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.



4.2 MARCO LEGAL

NORMA	DETALLE
Ley 2663 1950	Código Sustantivo del Trabajo
Ley 9 1979	Norma Para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones
Resolución 2400 de 1979	Disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad industrial en establecimientos de trabajo
Decreto 614 de 1984	Bases para la organización y administración de la salud ocupacional
Resolución 2013 1986	Organización y funcionamiento de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial en los lugares de trabajo
Resolución 1016 de 1989	Organización, funcionamiento y forma de los programas de Salud Ocupacional
Decreto 2177 de 1989	Readaptación profesional y empleo de las personas inválidas
1991	Constitución Política de Colombia
Resolución 6938 de 1991	Procedimientos en materia de salud ocupacional (exámenes de ingreso a la empresa)
Resolución 1075 de 1992	Actividades en Materia de Salud Ocupacional
Ley 100 de 1993	Garantizar los derechos de la persona y comunidad para obtener calidad de vida y dignidad humana
Resolución 4050 de 1994	Divulgación riesgos a los cuales se encuentran expuestos trabajadores y aspirantes
Decreto 1295 de 1994	Organización y administración del SGRP



Decreto 1832 de 1994	Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales
Decreto 1772 de 1994	Por el cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales
Ley 181 de 1995	Art. 23. Fomento a la recreación y deporte.
Decreto 1530 de 1996	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 100 de 1993 y el Decreto Ley 1295 de 1994
Ley 361 de 1997	Mecanismos de integración social de las personas con limitación.
Resolución 1995 de 1999	Historias clínicas
Decreto 1607 de 2002	Tabla de clasificación de actividades económicas
Ley 797 de 2003	Por la cual se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones.
Circular 001 de 2003	Vigilancia y control para la afiliación, promoción y prevención en riesgos profesionales
Decisión 584 de 2004	Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el trabajo
Circular Unificada de 2004	Condiciones del lugar de trabajo
Resolución 256 de 2004	Brigadas de emergencia
Ley 962 de 2005	Ley Anti tramites (registro del Reglamento de Higiene y Seguridad).
Decreto 3615 de 2005	Afiliación de los trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral



Resolución 156 de 2005	Formatos del informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional
Decreto 231 de 2006	Prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo
Resolución 734 de 2006	Prevención acoso laboral
Resolución 2346 de 2007	Práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas
Resolución 1401 de 2007	Reglamenta la investigación de accidentes e incidentes de trabajo
Resolución 2844 de 2007	Guías de atención integral de salud ocupacional basadas en la evidencia
Ley 1122 de 2007	Modificaciones en el sistema general de seguridad social en salud
Resolución 2646 de 2008	Factores de riesgo psicosociales en el trabajo y determinación del origen de las patologías causadas por estrés ocupacional
Resolución 1457 de 2008	Toda empresa, deberá poner en funcionamiento el comité paritario de salud ocupacional
Resolución 3673 de 2008	Reglamento técnico de trabajo seguro en alturas
Ley 1335 de 2009	Prevención y consumo de tabaco
Circular 38 de 2010	Espacios libres de humo y de sustancias psicoactivas en las empresas
Decreto 884 de 2012	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional



Resolución 652 de 2012	Funcionamiento del comité de convivencia laboral
Resolución 1356 de 2012	Por la cual se modifica parcialmente la resolución 652 de 2012
Ley 1616 de 2012	Salud mental y otras disposiciones
Resolución 1409 de 2012	Por la cual se establece el reglamento de seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas
Resolución 4502 de 2012	Otorgamiento y renovación de las licencias de salud ocupacional para personas naturales y jurídicas
Decreto 0723 de 2013	Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales y actividades de alto riesgo
Decreto 1352 de 2013	Juntas de Calificación
Resolución 3368 de 2014	Por la cual se modifica parcialmente la resolución 1409 de 2012 y se dictan otras disposiciones
Resolución 6045 de 2014	Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2013-2021
Resolución 2851 de 2015	Por la cual se modifica el artículo 3 de la Resolución 156 de 2005. Reporte de accidente de trabajo o de la enfermedad laboral antes EPS, ARL y Dirección territorial u oficina especial de ministerio del trabajo
Decreto 1072 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario para el sector Trabajo
Resolución 4927 de 2016	Capacitación virtual en el SG-SST
Decreto 171 de 2016	Transición SG-SST
Decreto 1563 de 2016	Afiliación voluntaria al Sistema General de Riesgos Laborales
Decreto 052 de 2017	Transición SG-SST



**SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO (SGSST)
INVERSIONES INMOBIPANA SAS**

FECHA: Mayo de 2022

COD.

VERSIÓN

**Resolución 0312 de
2019**

Por la cual se definen los estándares mínimos del
Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el
Trabajo



5. DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

5.1 OBJETIVOS Y ALCANCE DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST, una vez aprobado por la Gerencia o el representante legal, será coordinado por el Profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo y su ejecución se realizará con el apoyo de los miembros del Copasst o Vigía.

5.1.1 OBJETIVOS

- Garantizar la adecuación, conveniencia y eficacia de la gestión del riesgo laboral mediante la revisión periódica gerencial.
- Promover, preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores, mediante el control de los riesgos que atenten contra su calidad de vida, el medio ambiente y el patrimonio de la empresa.
- Disminuir las condiciones peligrosas y actos inseguros mediante la implementación de un control efectivo para los riesgos significativos presentes en la actividad laboral.
- Prevenir todo daño para la salud evitando enfermedades profesionales y comunes que puedan interrumpir el libre desempeño de las labores.
- Garantizar el cumplimiento de los requisitos legales que en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo apliquen a la organización.
- Promover programas para incorporar la participación de la población trabajadora en el cuidado individual y colectivo.



- Velar por la recuperación del trabajador y su calidad de vida mediante el proceso de reintegro laboral. Monitorear el desempeño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST).
- Promover el mejoramiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de proveedores y contratistas para fomentar el cumplimiento de las exigencias legales.

5.2 INFORMACIÓN DE LA EMPRESA

Razón social	INMOBIPANA SAS
Nit	900.960.043-1
Actividad económica	6810 actividades inmobiliarias realizadas con bienes propios o arrendados
Dirección	Calle 19#12-69 Centro Comercial Fiducentro Local 51, Torre verde piso 2
Localidad	PEREIRA
Departamento	RISARALDA
Teléfono	3113795400
E-mail	inversionesinmobipana@gmail.com
REPRESENTANTE LEGAL	José Jesús Arboleda Vélez CC.: 10233284
ARL	Sura
GR	I
EPS	Nueva Eps
FPC	Colpensiones



- **JORNADA LABORAL**

Lunes a viernes de 8:00 a 12:00 m y de 2:00 a 6:00 p.m. y sábados de 8:00 a 12:00 m

- **PRINCIPIOS CORPORATIVOS:**

UNIVERSALIDAD:

Prestamos el servicio a todas las personas que lo soliciten, sin discriminación de conformidad con las disposiciones legales y recursos disponibles.

SOLIDARIDAD E INTEGRALIDAD:

Nuestra acción social está dirigida a la prestación de servicios Inmobiliarios básicos. Compartimos y practicamos los derechos universales e irrenunciables de las personas y la comunidad.

RESPONSABILIDAD DE LOS TRABAJADORES

- Brindar excelente asesoría en los procesos inmobiliarios
- Suministrar información clara, veraz y completa.
- Colaborar y velar por el cumplimiento de las exigencias legales.
- Conocer y cumplir las normas, reglamentos e instrucciones que contienen los documentos pertinentes
- Acatar y cumplir en todas las acciones del trabajo, todas las disposiciones que contienen el Sistema integral de Seguridad y Salud en el Trabajo.

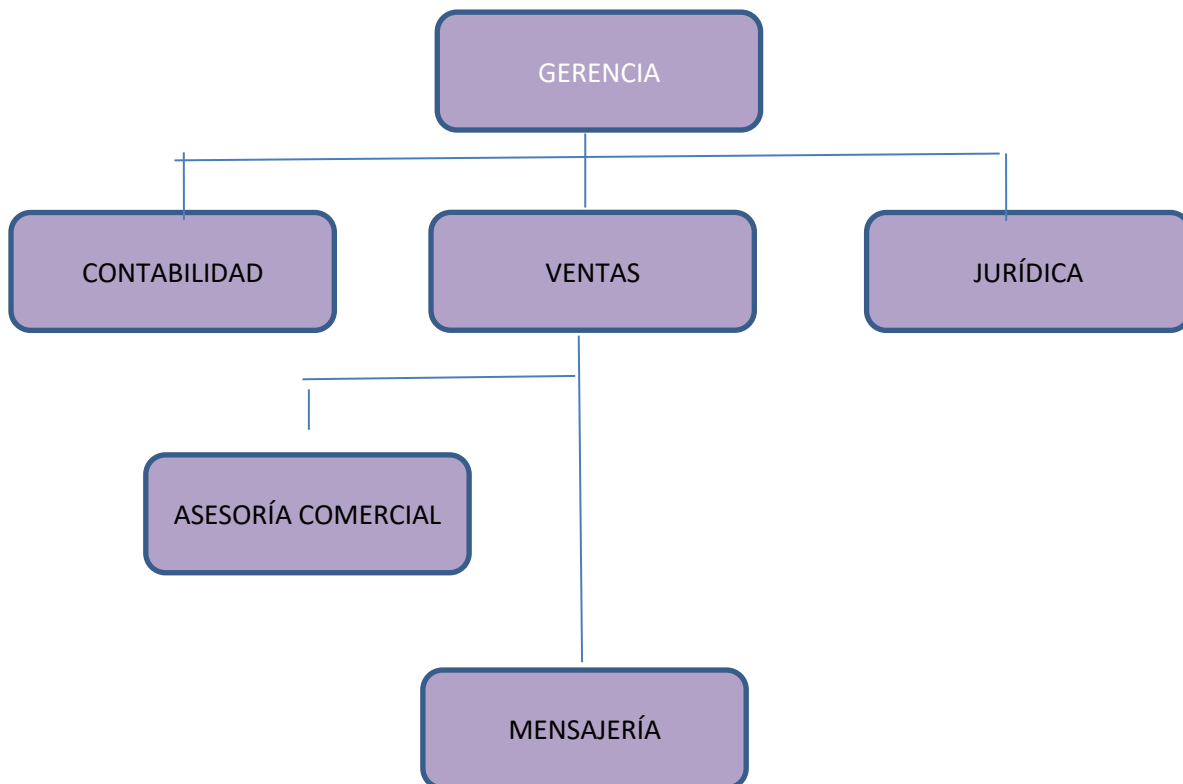
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

La empresa cuenta con un talento humano de 12 personas empleados.



ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

INVERSIONES INMOBIPANA SAS ORGANIGRAMA GENERAL



Fuente: Propuesta

- **DESCRIPCIÓN SOCIO DEMOGRÁFICA DE LA POBLACIÓN LABORAL**

Este levantamiento de información se realiza a través de una encuesta en la que se ha insertado las variables sociodemográficas más significativas para una caracterización de la población que labora en la **INVERSIONES INMOBIPANA SAS**



-PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO

Tabla 1. Distribución por Género

GENERO	CANTIDAD
FEMENINO	4
MASCULINO	8
TOTAL	12

Fuente: Gerencia

Gráfica 1. Distribución por Género

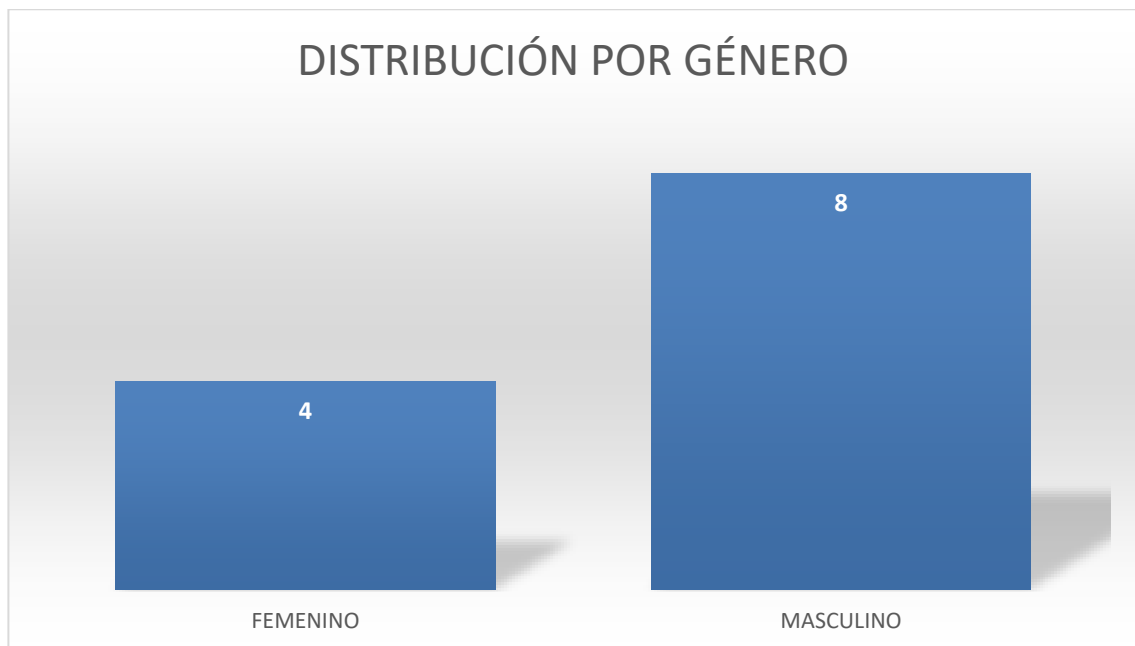


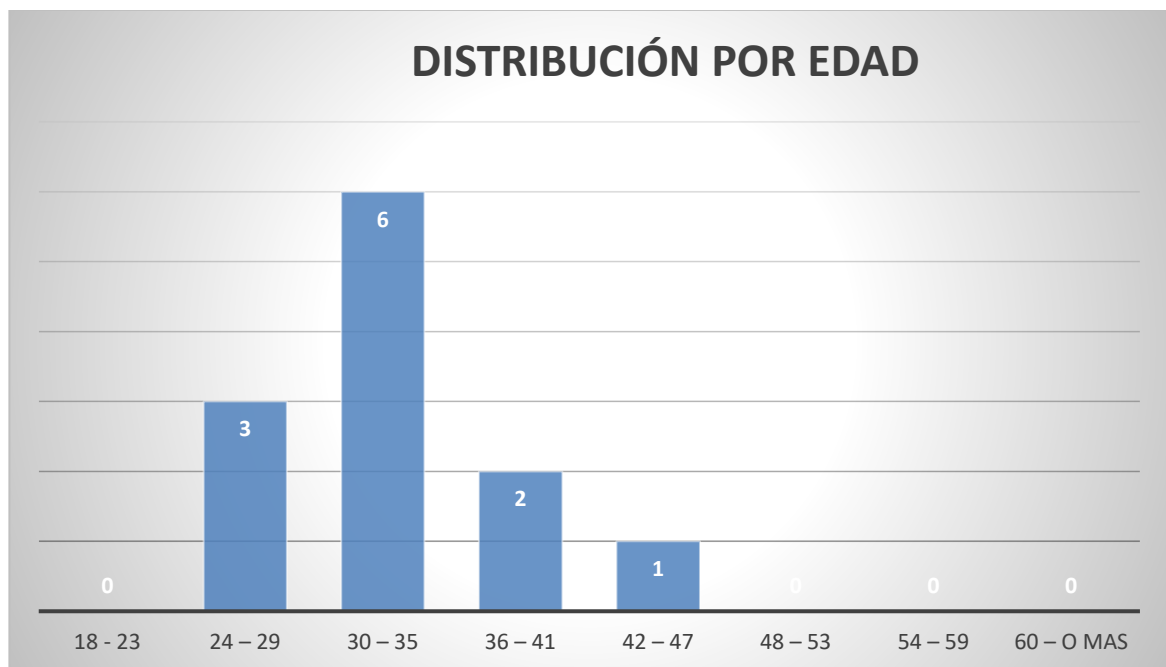


Tabla 2. Distribución por grupos etáreos

RANGO	CANTIDAD
18 - 23	0
24 - 29	3
30 - 35	6
36 - 41	2
42 - 47	1
48 - 53	0
54 - 59	0
60 - o mas	0
TOTAL	12

Fuente: Gerencia

Gráfica 2. Distribución por grupos etáreos





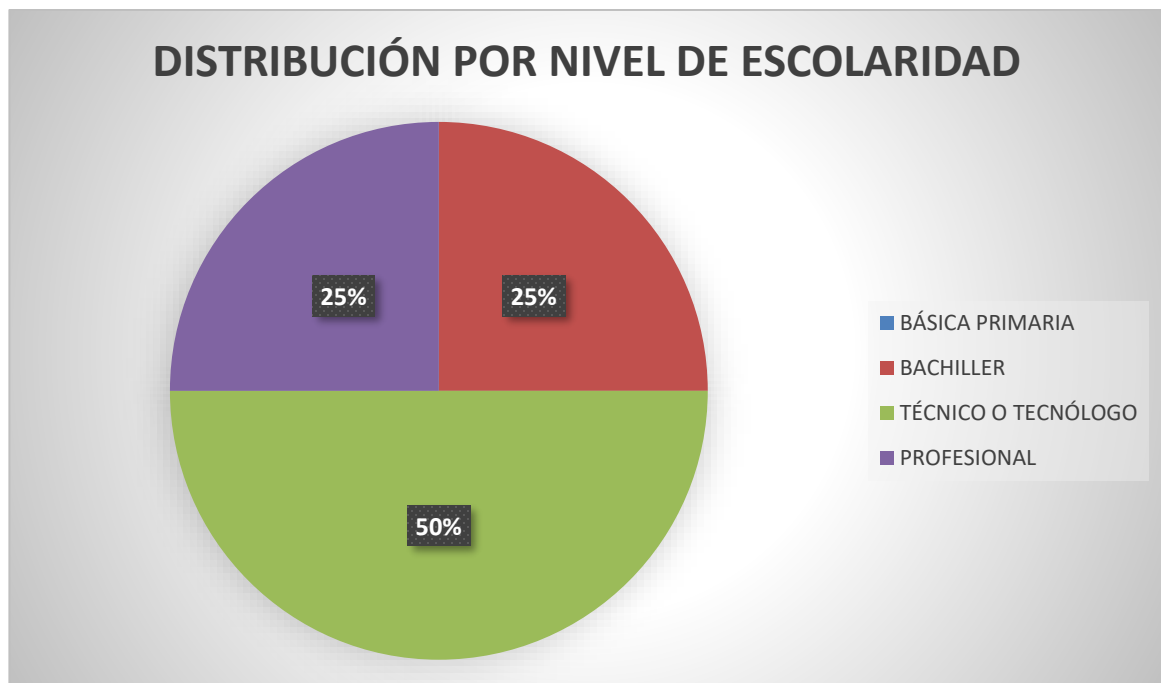
-Grado de escolaridad

Tabla 3. Total, trabajadores por grado de escolaridad

GRADO	CANTIDAD
BÁSICA PRIMARIA	0
BACHILLER	3
TÉCNICO O TECNÓLOGO	6
PROFESIONAL	3
TOTAL	12

Fuente: Gerencia

Gráfica 3. Grado de escolaridad





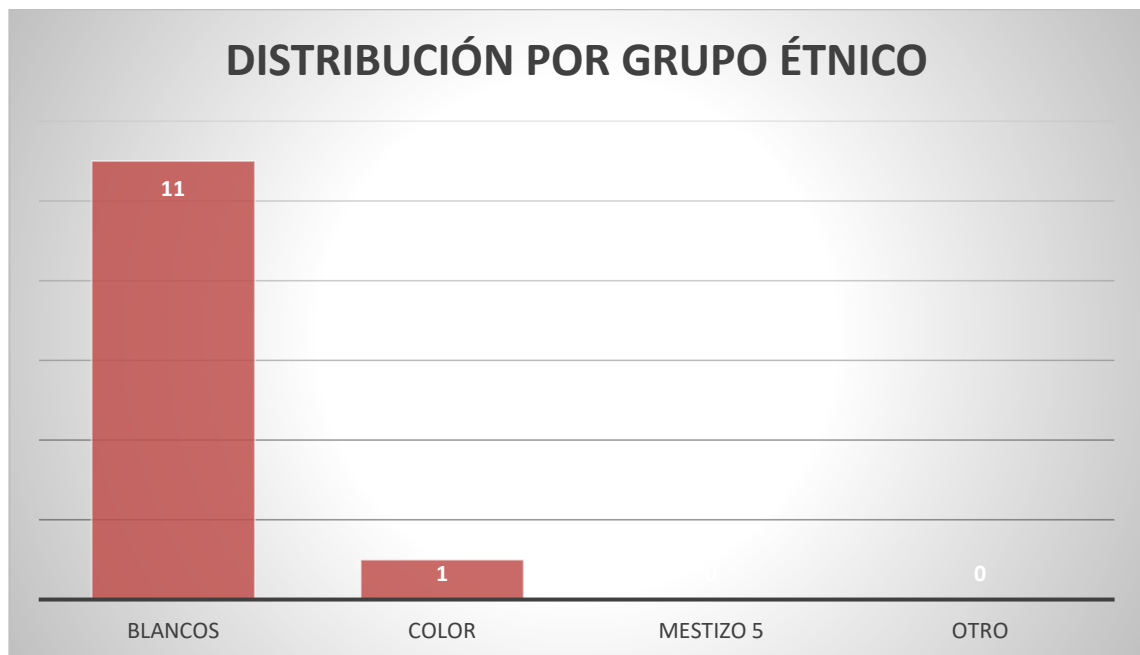
-Distribución por grupos étnicos

Tabla 4. Distribución por grupos étnicos

GRUPO ÉTNICO	CANTIDAD
BLANCOS	11
COLOR	1
MESTIZO 5	0
OTRO	0
TOTAL	12

Fuente: Gerencia

Gráfica 4. Distribución por grupos étnicos





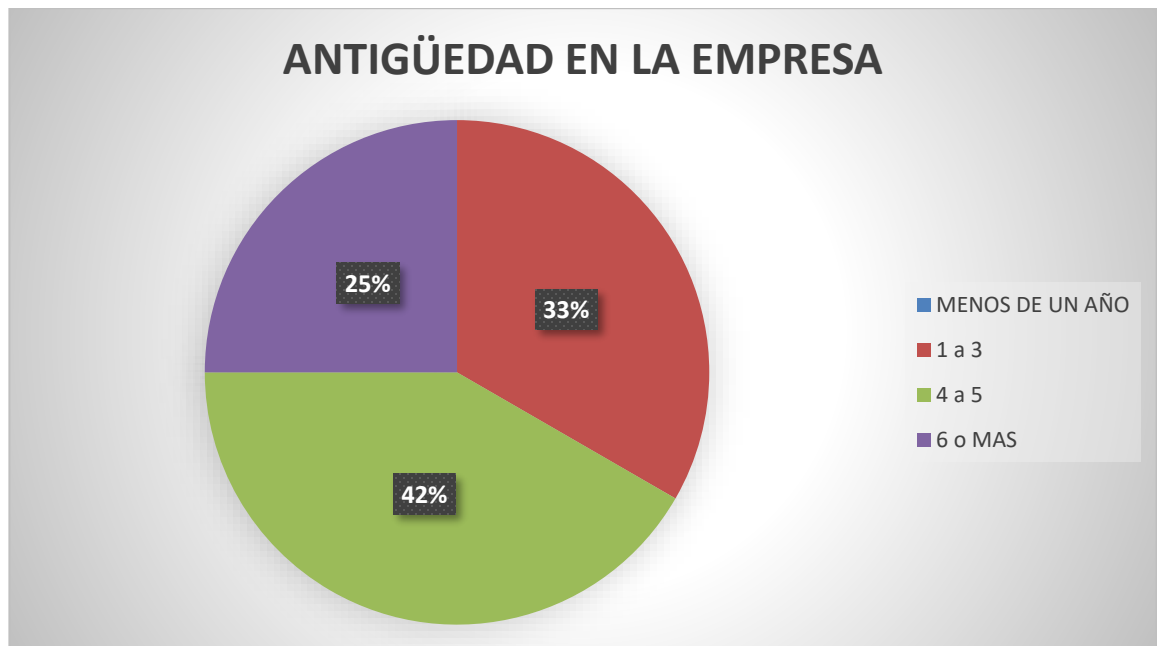
- Antigüedad en la empresa

Tabla 5. Antigüedad en la empresa

AÑOS	CANTIDAD
MENOS DE UN AÑO	0
1 a 3	4
4 a 5	5
6 o MAS	3
TOTAL	12

Fuente: Gerencia

Gráfica 5. Antigüedad en la empresa





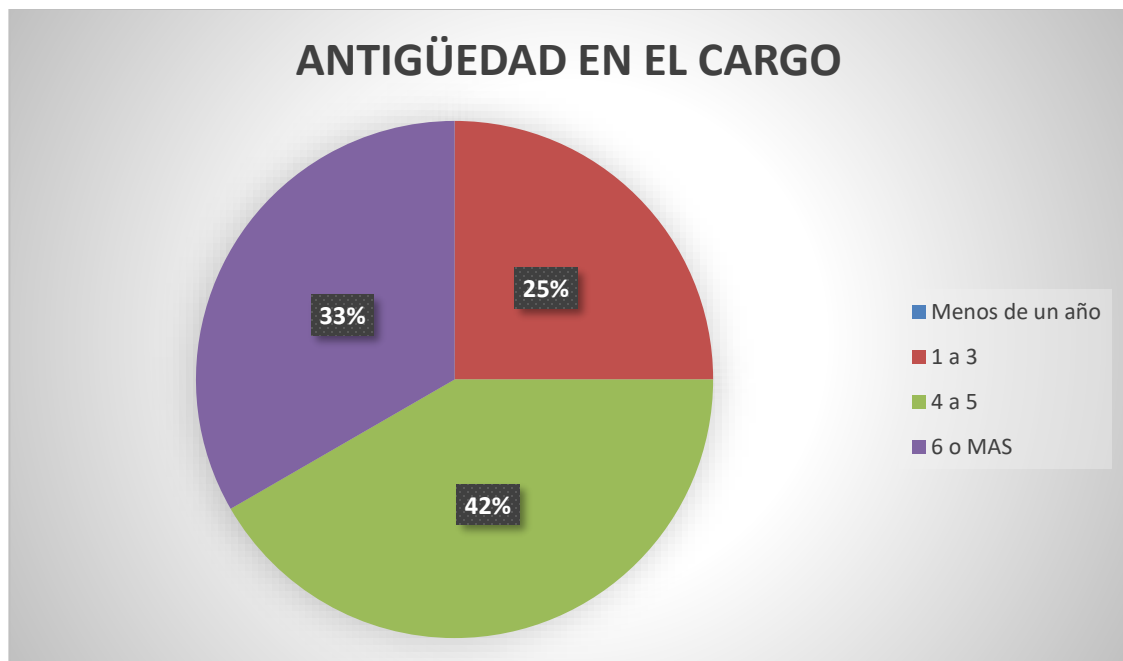
-Antigüedad en el cargo

Tabla 6. Antigüedad en el cargo

AÑOS	CANTIDAD
Menos de un año	0
1 a 3	3
4 a 5	5
6 o MAS	4
TOTAL	12

Fuente: Gerencia

Gráfica 6. Antigüedad en el cargo





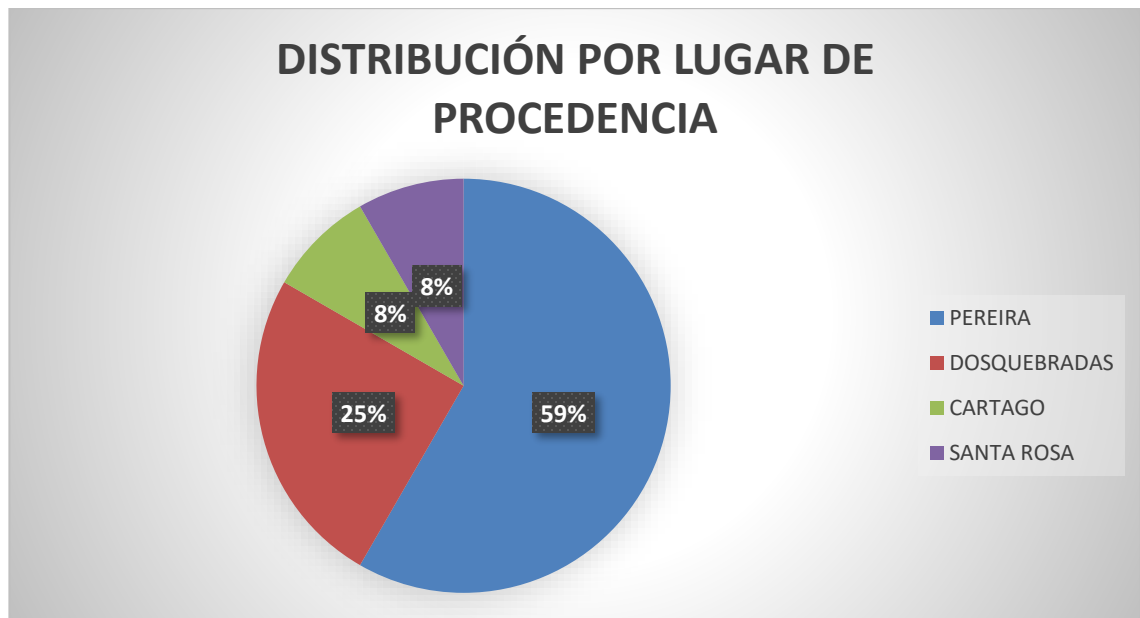
- Ausentismo

Tabla 7. Distribución por procedencia

LUGAR	CANTIDAD
PEREIRA	7
DOSQUEBRADAS	3
CARTAGO	1
SANTA ROSA	1
TOTAL	12

Fuente: Gerencia

Gráfica 7. Distribución por procedencia





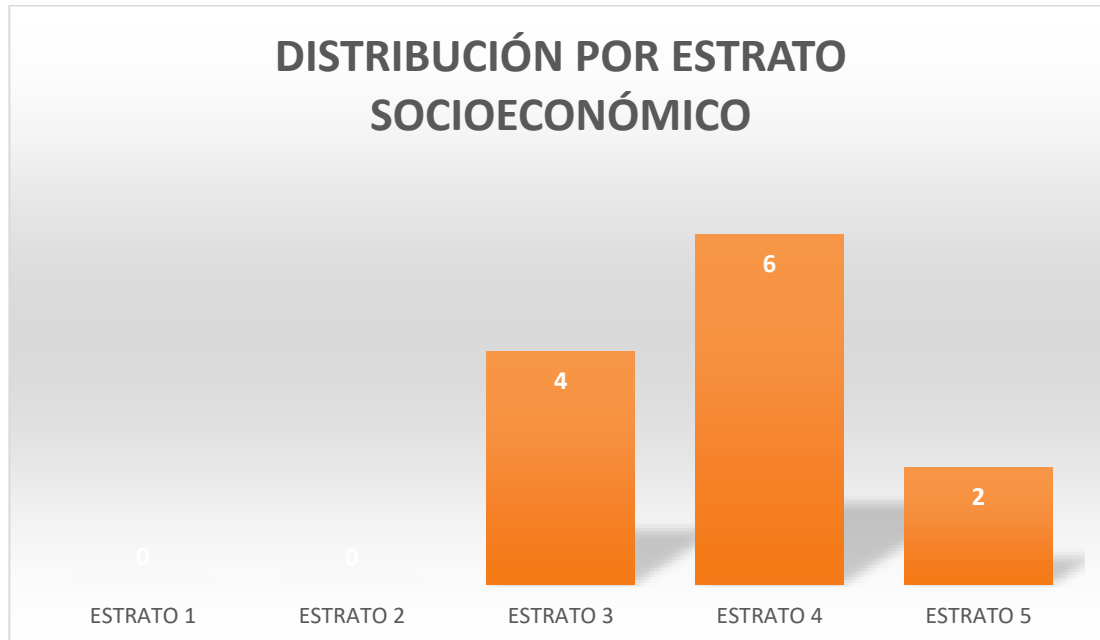
- Estratificación de los colaboradores

Tabla 8. Estratificación de los colaboradores.

ESTRATO SOCIAL	CANTIDAD
ESTRATO 1	0
ESTRATO 2	0
ESTRATO 3	4
ESTRATO 4	6
ESTRATO 5	2
TOTAL	12

Fuente: Gerencia

Gráfica 8. Estratificación de los colaboradores





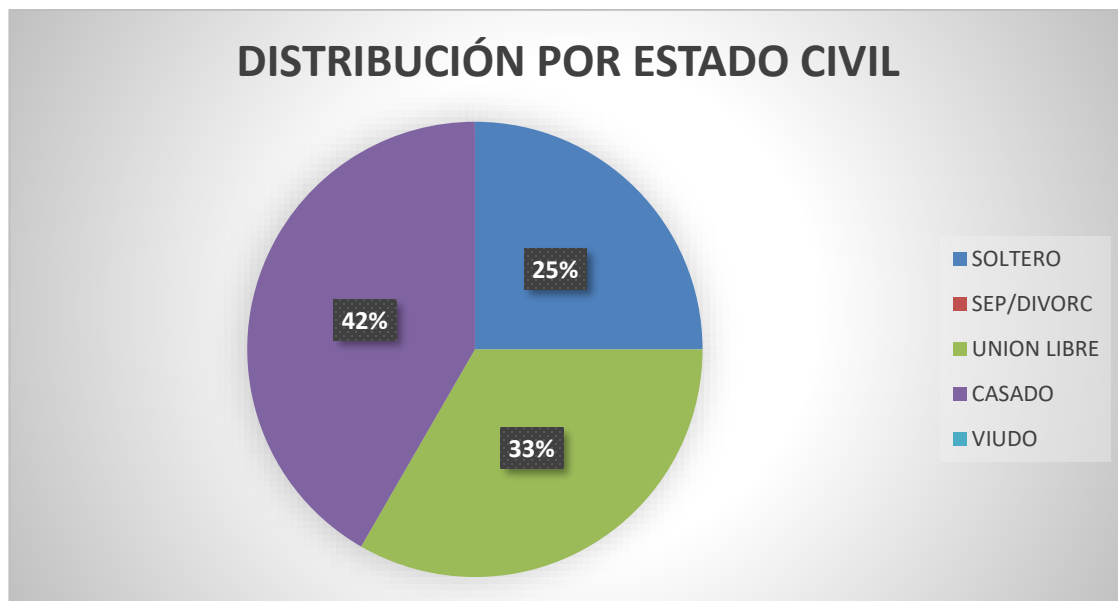
- Estado civil de los colaboradores.

Tabla 9. Estado civil de los colaboradores.

ESTADO CIVIL	CANTIDAD
SOLTERO	3
SEP/DIVORC	0
UNION LIBRE	4
CASADO	5
VIUDO	0
TOTAL	12

Fuente: Gerencia

Gráfica 9. Estado Civil





- Escala salarial

Tabla 10. Escala salarial

SMLV	CANTIDAD
DE 1 HASTA 2 SMLV	5
DE 2 HASTA 3 SMLV	5
DE 3 HASTA 4 SMLV	1
DE 4 HASTA 5 SMLV	1
MÁS DE 5 SMLV	0
TOTAL	12

Fuente: Gerencia

Gráfica 10. Escala salarial

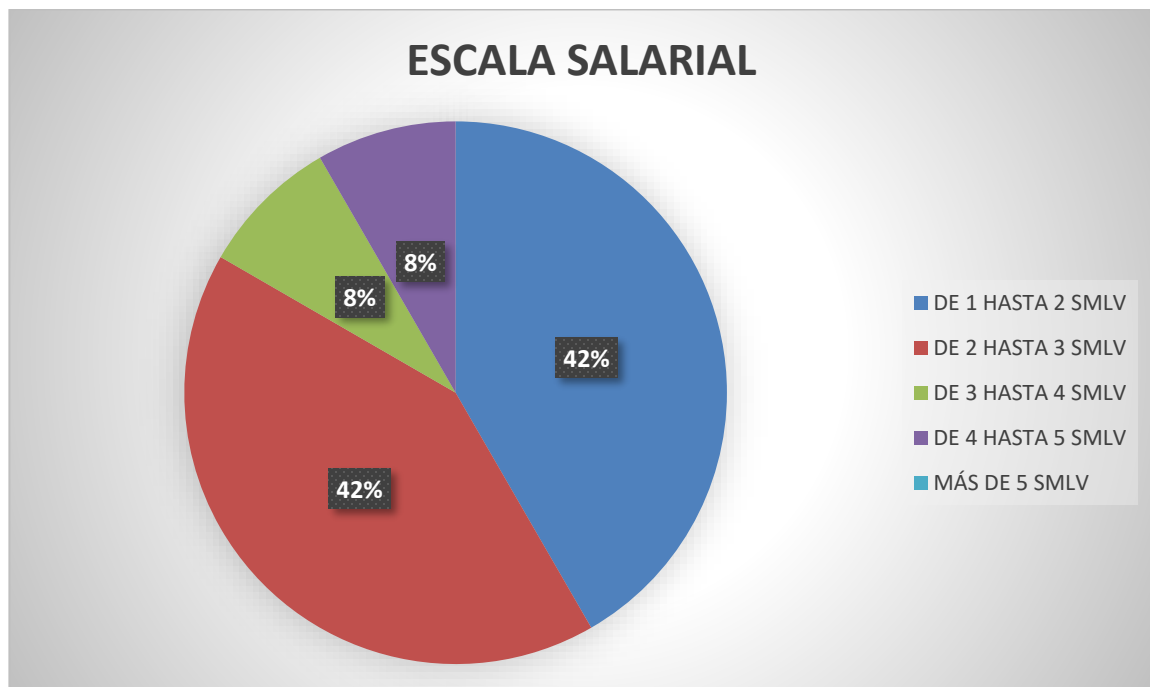


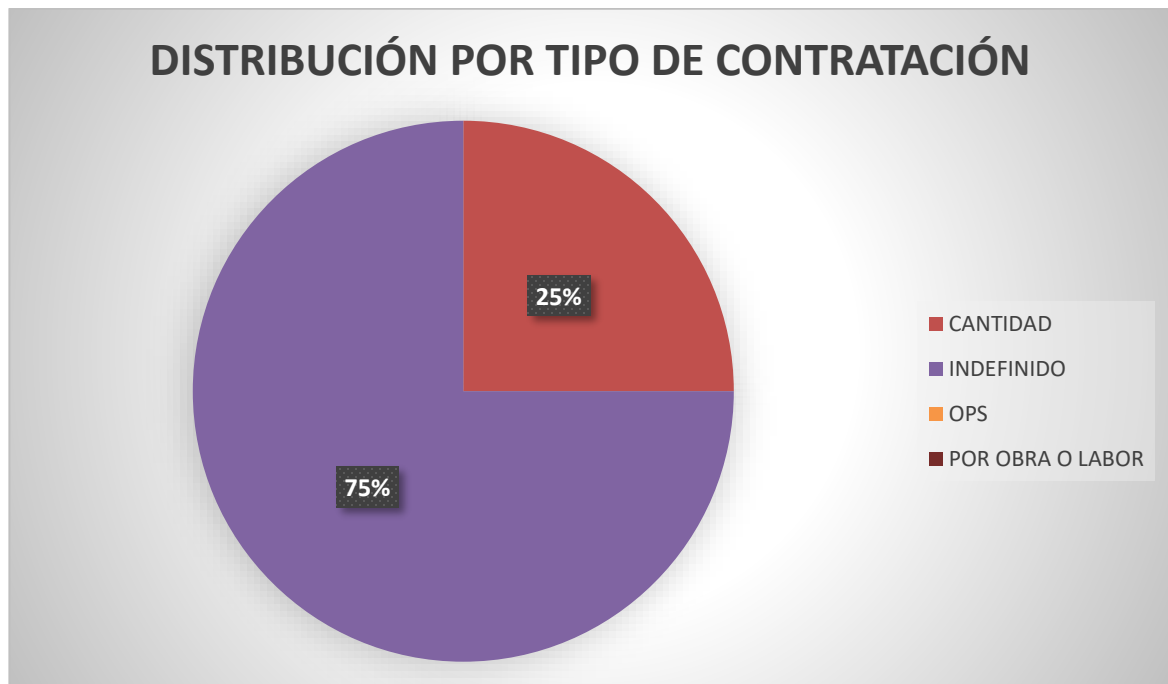


Tabla 11. Tipo de contratación.

CONTRATACIÓN	CANTIDAD
FIJO	3
INDEFINIDO	9
OPS	0
POR OBRA O LABOR	0
TOTAL	12

Fuente: Gerencia

Gráfica 11. Tipo de contratación





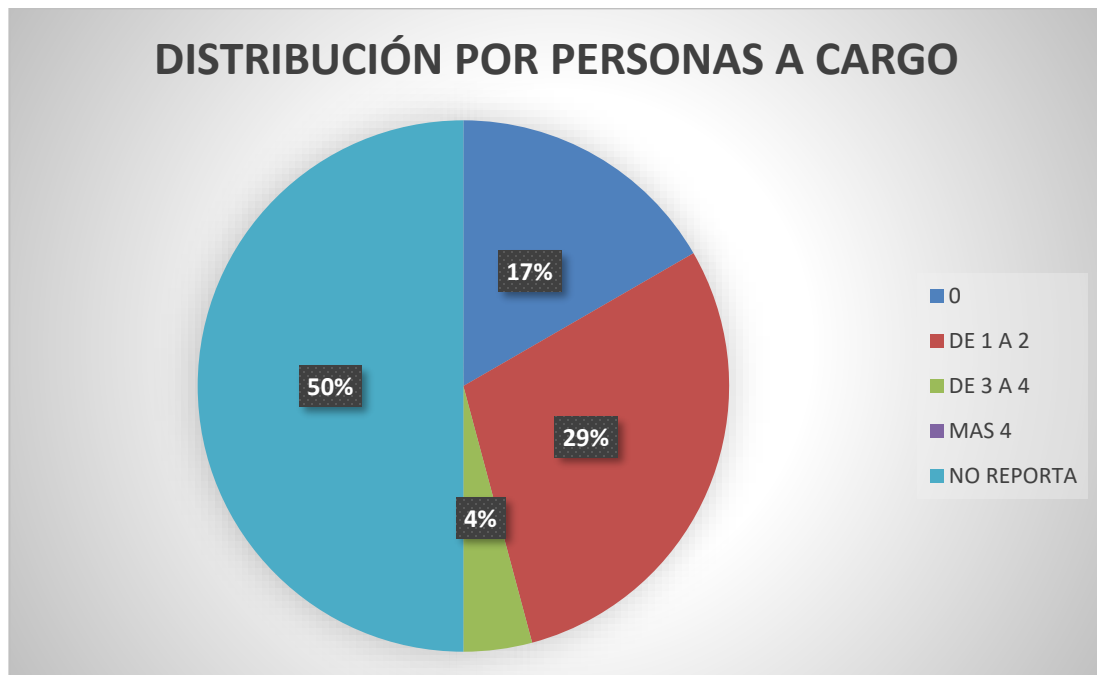
-Personas a cargo.

Tabla 12. Personas a cargo

PERSONAS A CARGO	CANTIDAD
0	4
DE 1 A 2	7
DE 3 A 4	1
MAS 4	0
NO REPORTA	12

Fuente: Gerencia

Gráfica 12. Número de personas a cargo.





5.3 ROLES Y RESPONSABILIDADES FRENTE AL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

-OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

Con el nuevo Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) reglamentado por el **Decreto 1443 de 2014** se pretende garantizar la aplicación de las medidas de **Seguridad y Salud en el Trabajo**, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral y el control eficaz de los riesgos en el lugar de trabajo, dándole una gran responsabilidad a los empleadores pues al ser un sistema de gestión, está basado en el ciclo **PHV** (planea, hacer, verificar y actuar), que busca siempre una mejora continua en todos los procesos.

Dentro de las obligaciones frente a la organización **SG-SST** que se establecen para el empleador en el decreto 1443 se tiene:

“Artículo 8. Obligaciones de los Empleadores. El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores acorde con lo establecido en la normatividad vigente. .”

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

- 1.** Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de documento escrito, el empleador debe suscribir la política de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, la cual deberá proporcionar un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo.



2. Asignación y Comunicación de Responsabilidades: Debe asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo SST a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección.

3. Rendición de cuentas al interior de la empresa: A quienes se les hayan delegado responsabilidades en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, tienen la obligación de rendir cuentas internamente en relación con su desempeño. Esta rendición de cuentas se podrá hacer a través de medios escritos, electrónicos, verbales o los que sean considerados por los responsables. La rendición se hará como mínimo anualmente y deberá quedar documentada.

4. Definición de Recursos: Debe definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora 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 Seguridad y Salud en el Trabajo en. La empresa, el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda, puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones.

5. Cumplimiento de los Requisitos Normativos Aplicables: Debe garantizar que opera bajo el cumplimiento de la. normatividad nacional vigente aplicable en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, en armonía con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales de que trata el artículo 14 de la Ley 1562 de 2012.

6. Gestión de los Peligros y Riesgos: Debe adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los



riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, en los equipos e instalaciones.

7. Plan de Trabajo Anual en SST: Debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

8. Prevención y Promoción de Riesgos Laborales: El empleador debe implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, de conformidad con la normatividad vigente.

9. Participación de los Trabajadores: Debe asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores y sus representantes ante el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la ejecución de la política y también que estos últimos funcionen y cuenten con el tiempo y demás recursos necesarios, acorde con la normatividad vigente que les es aplicable. Así mismo, el empleador debe informar a los trabajadores y/o contratistas, a sus representantes ante el Comité Paritario o el Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda de conformidad con la normatividad vigente, sobre el desarrollo de todas las etapas del Sistema de Gestión de Seguridad de la Salud en el Trabajo SG-SST e igualmente, debe evaluar las recomendaciones emanadas de éstos para el mejoramiento del SG-SST. El empleador debe garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de



Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo con las características de la empresa, la identificación de peligros, la evaluación y, valoración de riesgos relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia, dentro de la jornada laboral de los trabajadores directos o en el desarrollo de la prestación del servicio de los contratistas.

10. Dirección de la Seguridad y Salud en el Trabajo- SST en las Empresas: Debe garantizar la disponibilidad de personal responsable de la seguridad y la salud en el trabajo, cuyo perfil deberá ser acorde con lo establecido con la normatividad vigente y los estándares mínimos que para tal efecto determine el Ministerio del Trabajo quienes deberán, entre otras:

a. Planear, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y como mínimo una (1) vez al año, realizar su evaluación;

b. Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y;

c. Promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

11. Integración: El empleador debe involucrar los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en la empresa.”

También se le asigna al empleador la responsabilidad en la conservación de los documentos que soportan el SG-SST que puede ser en medio electrónico siempre



y cuando se garantice que sean legibles, de fácil identificación y accesibles, al igual deben estar protegidos de todo daño o deterioro. Debe conservar por 20 años a partir de la fecha de desvinculación del trabajador, los siguientes documentos:

- Los resultados de perfiles epidemiológicos.
- Exámenes médicos de ingreso, periódicos y retiro.
- Resultado de mediciones y monitoreo de ambientes de trabajo.
- Registro de actividades de capacitación, formación y entrenamiento en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Registro del suministro de elementos de protección personal.

Por otra parte, los empleadores también deben definir los indicadores de gestión tanto cualitativos como cuantitativos según sea el caso, que le permitan evaluar la estructura, el proceso y los resultados del SG-SST, estos deben estar alineados con el plan estratégico de la empresa y hacer parte del mismo. Por normatividad están obligados a realizar el seguimiento permanente a los indicadores.

Con este nuevo sistema de gestión los departamentos de Seguridad y Salud en el Trabajo en las empresas deben ser más activos y basar su labor en resultados ya no se puede quedar todo en papel como simples datos estadísticos, sino que se deben promover acciones de impacto.

-RESPONSABILIDAD DE LOS TRABAJADORES

Aunque los empleadores tienen la responsabilidad de implementar el nuevo Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y deben cumplir una serie de requisitos que garanticen el control eficaz de los riesgos al igual que las condiciones y el medio ambiente laboral adecuado, también los trabajadores están sujetos a cumplir unas obligaciones como lo establece el Decreto 1443 de 2014 en su Artículo 10.



Artículo 10. Responsabilidades de los trabajadores: Los trabajadores, de conformidad con la normatividad vigente tendrán entre otras, las siguientes responsabilidades:

1. Procurar el cuidado integral de su salud.
2. Suministrar información Clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
3. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.
4. Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.
5. Participar en las actividades de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST.
6. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST”.

La participación de los trabajadores en el SG-SST es un elemento importante, porque al trabajar mancomunadamente con el empleador pueden detectar riesgos laborales, identificar mejor los problemas y sus causas, así como encontrar soluciones eficaces.

Las empresas deben promover una cultura de seguridad, en donde la participación del trabajador sea prioritaria, de esta manera ellos pueden intervenir en la protección de su propia salud.



Si se les brinda la oportunidad de trabajar activamente en la conformación de sistemas de trabajos seguros, podrán identificar con prontitud los riesgos reales a los cuales están expuestos a diario porque conocen muy bien las particularidades de su trabajo y pueden hacer sugerencias concretas para su mejoramiento, lo que permitirá facilitar medidas encaminadas a prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales de forma oportuna.

-RECURSOS

La gerencia de la empresa asume la máxima responsabilidad por la Seguridad y Salud en el Trabajo, por lo tanto, debe asegurar la disponibilidad de los recursos necesarios y los ordenados por la Ley Colombiana para su adecuado funcionamiento.

-Recursos Humanos

La persona responsable del cumplimiento y ejecución del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo será quien designe la gerencia con el apoyo del Comité o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo influenciando igualmente a los empleados de la empresa en general como ayuda primordial para el desarrollo del SG-SST.

El Copasst o Vigía entre sus responsabilidades está:

- Coordinar las actividades relacionadas con la salud y la seguridad de los trabajadores.
- Realizar visitas de inspección
- Analizar las causas de accidentes y enfermedades.
- Acoger las sugerencias que presenten los trabajadores en materia de seguridad



- Identificar peligros en el sitio en donde se realizan trabajos en alturas y adoptar las medidas correctivas y preventivas necesarias. Apoyar la elaboración de procedimientos para el trabajo seguro en alturas, espacios confinados, energías peligrosas y trabajo en caliente, entre otras.

-Recursos Económicos

El representante legal de la empresa proporcionara los recursos económicos necesarios para el desarrollo de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

- El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa tiene alcance sobre todos los trabajadores vinculados directamente o a través de contratos temporales, personal independiente y contratistas.



6. ASPECTOS GENERALES DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

6.1 MATRIZ LEGAL

Son las obligaciones legales y otros requisitos en seguridad, salud y trabajo que aplican para los procesos de la empresa, en los sitios de ejecución de los proyectos, al inicio y durante el desarrollo de estos.

Ver anexo 01. Matriz legal

6.2 RECURSOS PARA LA IMPLEMENTACION DEL SG – SST

- La gerencia de INVERSIONES INMOBIPANA SAS asignara anualmente un presupuesto acorde con su dimensión y actividad económica, dando soporte financiero a las actividades de sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo.
- El diseño, responsabilidad e implementación del sistema de serán de Responsabilidad directa de la INVERSIONES INMOBIPANA SAS.
- No obstante, el desarrollo de las actividades de prevención y control de los factores de riesgo ocupacional presentes en el sitio de trabajo compete a todos y cada uno de los niveles de la línea jerárquica.
- La supervisión para el cumplimiento del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo cada área y actividad, está asegurada en forma particular al respectivo jefe, en tanto que los trabajadores serán responsables de su salud a través del Auto cuidado.
- El Comité Paritario de sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo en cumplimiento con lo establecido por el decreto 2013 de 1986 (Reglamentación a la Organización y funcionamiento de los comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo) se



constituirá en instancia de Promoción y Vigilancia del cumplimiento de las normas de sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo y del respectivo programa.

6.3 COMUNICACIÓN DENTRO DEL SG – SST

INVERSIONES INMOBIPANA SAS ha establecido un plan de comunicación para el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para el personal de colaboradores, temporales, contratistas, usuarios.

Esta comunicación se realizará mediante el uso de las carteleras, folletos, capacitaciones.

Semestralmente se realizará una encuesta a los colaboradores, temporales, contratistas, usuarios para el conocimiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Adicionalmente al ingreso de las instalaciones se comunicará mediante un folleto a todo visitante, usuarios, las recomendaciones de seguridad, calidad, higiene y medio ambiente, mínimas para la permanencia en las instalaciones.

Se llevará un registro diario de su permanencia en las dependencias en el formato “Registro de Ingreso”, ubicado en la recepción. El cual mensualmente se reportará para el control del sistema de gestión.

Las solicitudes, inquietudes y sugerencias de los trabajadores de la empresa relacionadas con el tema de SST deberán ser comunicadas al Comité **paritario de**



salud ocupacional quien en sus reuniones mensuales las abordará como punto en la agenda.

6.4 POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Se debe establecer por escrito una política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) que debe ser parte de las políticas de gestión de la empresa, con alcance sobre todos sus centros de trabajo y todos sus trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas.

Esta política debe ser comunicada al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda de conformidad con la normatividad vigente.

INVERSIONES INMOBIPANA SAS

POLITICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE

Está dicho, claro y de manera reiterada en todos los ámbitos empresariales, que el principal recurso con que cuenta una empresa es el factor humano. Teniendo en cuenta la importancia que representan las personas para las empresas, es primordial fijar un control claro en los riesgos que atentan contra la salud de los colaboradores, contra sus recursos materiales, financieros y el medio ambiente. El diseño e implementación del proceso de salud y seguridad en el trabajo permiten incrementar la salud física, mental y social. Promoviendo y desarrollando la capacidad intelectual de los colaboradores.



La salud ocupacional permite desarrollar y promover la salud de los trabajadores previniendo y controlando enfermedades ocupacionales y accidentes; de esta manera eliminando los factores de riesgo de la salud y seguridad en el trabajo. INVERSIONES INMOBIPANA SAS cuenta con la estructura organizacional y una jerarquía que le permita ejercer su transversalidad a través del mejoramiento continuo de los procesos:

- gestión estratégica
- revisión y control de la gestión
- prestación de servicios de promoción y prevención
- prestación de servicios de salud
- prestación de servicios de educación básica
- gestión social
- gestión administrativa
- gestión financiera y contable
- gestión de talento humano
- abastecimiento

Por la anterior razón la empresa mantiene el compromiso de la presente política, para implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y el medio ambiente, el cual plantea:

- promover un ambiente laboral sano y seguro, dar cumplimiento a las normas legales vigentes
- identificar brechas entre lo que la organización ha documentado y lo que se está ejecutando para tomar medidas correctivas y preventivas
- verificar el conocimiento y cumplimiento de los procedimientos e instructivos.



- Definir el desarrollo de las operaciones propias de la actividad, con miras a diseñar e implementar mecanismos de control, prevención y protección de la salud de los trabajadores.

Dado en.

Representante Lega

6.5 POLÍTICA DE NO AL CONSUMO DE ALCOHOL, TABAQUISMO Y SUSTANCIAS PSICOACTIVAS

Con el objetivo de fomentar el bienestar, mantener un ambiente sano y seguro para todos los empleados comprometidos con la imagen y calidad de nuestra empresa; apoyándose en la Resolución 2400 / 79 Cap. III Art. 3 inciso f, Decreto ley 1295 / 94 Cap. 10 Art. 91 inciso b, Resolución 543, acuerdo 3 de 1993, acuerdo 79 de 2003, resolución 1956 de 2008, circular 038 de 2010 y demás reglamentación; y considerando que consumo de alcohol o drogas y el tabaquismo afectan la salud y la organización, la empresa dentro de sus actividades de promoción y prevención, establece la siguiente política de no consumo de alcohol, drogas, tabaco y demás sustancias psicoactivas.



INVERSIONES INMOBIPANA SAS

POLITICA DE PREVENCIÓN DEL CONSUMO DE ALCOHOL, DROGAS Y TABACO.

La entidad prohíbe estrictamente a todos sus trabajadores, proveedores y/o sus clientes que deban desarrollar actividades en la Empresa, el uso, posesión, ocultamiento, promoción o venta de: Bebidas alcohólicas, tabaco, drogas ilegales, sustancias controladas (incluyendo cualquier rastro) o cualquier otra sustancia que pudiera tener sobre el organismo humano efectos dañinos.

Por lo cual el Taller de soldadura se compromete a la realización de campañas de Prevención del consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas dentro del marco legal y técnico vigente, conformando y promoviendo la participación de los trabajadores en dichas campañas, programas de estilos de vida saludable y actividades que eviten o disminuyan el impacto de estas adicciones sobre el organismo.

Lineamientos

- La empresa como mecanismo para garantizar que todas las personas que desempeñan sus actividades no estén bajo los efectos de alcohol y/o sustancias psicoactivas realizara aleatoriamente pruebas tamiz de alcoholimetría.
- Igualmente realizara pruebas en campañas y/o actividades que se desarrollen en pro de la protección integral de los trabajadores.



Dado en _____ a los _____ días del mes de _____ Del año 2018

Representante legal

6.6 COMITÉ DE CONVIVENCIA

Es un grupo de empleados, conformado por representantes del empleador y de los empleados, con el fin de prevenir el acoso laboral, contribuyendo a proteger a los empleados contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo de la empresa.

Según el Artículo 1° de la Resolución 652 del 30 de Abril del 2012, reglamentado por el Ministerio de Trabajo Colombiano, se establece como objeto definir la conformación, y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, así como establecer la responsabilidad que les asiste a los empleadores públicos y privados y a las Administradoras de Riesgos Profesionales frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, contenidas en el artículo 14 de la Resolución número 2646 de 2008.

Posteriormente, con la Resolución 1356 del 18 de Julio del 2012, se modifica parcialmente la Resolución 652 del 2012, estableciendo en su Artículo 1° la conformación del Comité de convivencia Laboral, el cual estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos



suplentes. Las entidades públicas y empresas privadas podrán de acuerdo a su organización interna designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes.

Los integrantes del Comité preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad y reserva en el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

-FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA

- Recibir y dar trámite a las quejas presentadas referentes a acoso laboral.
- Escuchar a las partes involucradas sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- Adelantar reuniones para crear un espacio de diálogo entre las partes.
- Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes y verificar su cumplimiento.
- Presentar a la alta dirección las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral.

El Comité de Convivencia Laboral se conforma “como medida preventiva de acoso laboral” según lo establecido en la resolución 652 de 2012 y con las funciones establecidas en la Ley 1010 de 2006.



6.6.1 POLÍTICA DE CONVIVENCIA LABORAL

INVERSIONES INMOBIPANA SAS POLÍTICA DE CONVIVENCIA LABORAL

INVERSIONES INMOBIPANA SAS, es consciente de la importancia de la prevención del acoso laboral y en consecuencia todos sus esfuerzos están dirigidos hacia el logro de un entorno laboral sano donde primen el respeto y la confianza entre los empleados.

En tal virtud, **INVERSIONES INMOBIPANA SAS**, se compromete a cumplir con las leyes que sean expedidas en este sentido, con el fin de prevenir conductas que impliquen acoso laboral y sexual dentro de la organización.

Actuando en concordancia con la ley 1010 de 2006 y la Resolución 0652 de 2012, la empresa ha creado el COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL, el cual se encargará de generar acciones que permitan establecer una cultura en donde se rechace todo tipo de Acoso Laboral o Sexual y se cultive la tolerancia y la No discriminación por razones de sexo, raza, religión o de cualquier otro tipo.

Con estas premisas, **INVERSIONES INMOBIPANA SAS**, pretende generar una conciencia colectiva de sana convivencia que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas.

La violación a esta política será considerada una falta grave y será sancionada ejemplarmente.

Dado en.



Representante Legal

6.7 CONFORMACION DEL COPASST (COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALU EN EL TRABAJO)¹

La Resolución 2013 de 1986 resuelve que todas las empresas e instituciones públicas o privadas que tengan a su servicio 10 o más trabajadores, están obligadas a conformar un Comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASO), pero si la empresa está conformada por menos de 10 trabajadores, el empleador deberá asignar un vigía de Salud Ocupacional quien tendrá las mismas funciones del Comité.

Mediante Decreto 1072 de 2015 se modifica el nombre de Comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASO) y el de Vigía de Salud Ocupacional a Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) y Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo.

El COPASST debe estar conformado por igual número de representantes, tanto del empleador como de los trabajadores. El empleador debe nombrar a sus representantes, y los representantes de los trabajadores serán elegidos por votación. El período de vigencia de los miembros del COPASST es de dos años, al cabo de los cuales podrán ser reelegidos o conformado por nuevos integrantes.

¹Resolución 2013 de 1986, Resolución 1072 de 2015



Los representantes del Comité serán compuestos de acuerdo con el número total de trabajadores de la empresa, de la siguiente manera:

- De 10 a 49 trabajadores, un representante por cada una de las partes.
- De 50 a 499 trabajadores, dos representantes por cada una de las partes.
- De 500 a 999 trabajadores, tres representantes por cada una de las partes.
- De 1000 o más trabajadores, cuatro representantes por cada una de las partes.
- A las reuniones del Comité solo asistirán los miembros principales. Los suplentes asistirán por ausencia de los principales y serán citados a las reuniones por el presidente del Comité.

El empleador definirá sus representantes de acuerdo con la cantidad mencionada y los trabajadores interesados en pertenecer al Comité se postularán para ser elegidos por votación libre. Esta postulación y votación debe quedar plasmada en actas.

Cuando se tengan los miembros elegidos por los trabajadores y los designados por el empleador, se procederá a la elección entre estos del secretario del Comité, puesto que el presidente deberá ser asignado por el empleador dentro de sus representantes. La empresa que posea dos o más establecimientos de trabajo podrá conformar varios Comités para el cumplimiento de lo dispuesto en esta Resolución 2013 de 1986, uno por cada establecimiento, teniendo en cuenta su organización interna.

El COPASST se reunirá por lo menos una vez al mes en el local de la empresa y durante el horario de trabajo.



En caso de accidente grave o riesgo inminente, el Comité se reunirá con carácter extraordinario y con la presencia del responsable del área donde ocurrió el accidente o se determinó el riesgo, dentro de los cinco días siguientes a la ocurrencia del hecho.

El quórum para sesionar el Comité estará constituido por la mitad más uno de sus miembros. Pasados los primeros treinta (30) minutos de la hora señalada para empezar la reunión del Comité, éste sesionará con los miembros presentes y sus decisiones tendrán plena validez.

El COPASST es un organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de salud ocupacional dentro de la empresa, y no se ocupará de tramitar asuntos referentes a la relación contractual-laboral propiamente dicha, ni de problemas de personal, ya sean disciplinarios o sindicales; ellos se ventilan en otros organismos y están sujetos a reglamentación distinta.

-Funciones del COPASST:

- a. Proponer a la administración de la empresa o establecimiento de trabajo, la adopción de medidas y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan la salud en los lugares y ambientes de trabajo.
- b. Proponer y participar en actividades de capacitación en SST dirigidas a trabajadores, supervisores y directivos de la empresa o establecimiento de trabajo.
- c. Colaborar con los funcionarios de entidades gubernamentales de SST, en las actividades que estos adelanten en la empresa y recibir por derecho propio los informes correspondientes.



- d. Vigilar el desarrollo de las actividades que en materia de SST debe realizar la empresa, de acuerdo con el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y las normas vigentes; igualmente proponer su divulgación y observancia.
- e. Colaborar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, proponiendo al empleador las medidas correctivas a que haya lugar para evitar su ocurrencia. Evaluar los programas que se hayan realizado.
- f. 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 la empresa, e informar al empleador sobre la existencia de factores de riesgo, indicando las medidas correctivas y de control.
- g. Estudiar y considerar las sugerencias que presenten los trabajadores, en materia de SST.
- h. Servir como organismo de coordinación entre el empleador y los trabajadores en la solución de los problemas relativos a la SST. Tramitar los reclamos de los trabajadores relacionados con la SST.
- i. Solicitar periódicamente a la empresa informes sobre accidentalidad y enfermedades laborales, con el objeto de dar cumplimiento a lo estipulado en la Resolución 2013 de 1986.
- j. Elegir el secretario del Comité.
- k. Mantener un archivo de las actas de cada reunión y demás actividades que se desarrollen, el cual estará en cualquier momento a disposición del empleador, de los trabajadores y las autoridades competentes.
- l. Si fallece un trabajador como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, el Comité Paritario de Salud
- m. Ocupacional o el Vigía ocupacional junto con el empleador, deberán adelantar dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la ocurrencia



de la muerte, una investigación encaminada a determinar las causas del evento y remitir sus resultados a la ARP correspondiente.

-Funciones del presidente del Comité:

- a. Presidir y orientar las reuniones en forma dinámica y eficaz.
- b. Llevar a cabo los arreglos necesarios para determinar el lugar o sitio de las reuniones.
- c. Notificar por escrito a los miembros del Comité sobre convocatoria a las reuniones, por lo menos una vez al mes.
- d. Preparar los temas a tratarse en cada reunión.
- e. Tramitar ante la administración de la empresa las recomendaciones aprobadas en el seno del Comité y darle a conocer todas sus actividades.
- f. Coordinar todo lo necesario para la buena marcha del Comité e informar a los trabajadores de la empresa acerca de las actividades de este.

-Funciones del secretario:

- g. Verificar la asistencia de los miembros del Comité a las reuniones programadas.
- h. Tomar nota de los temas tratados, elaborar el acta de cada reunión y someterla a la discusión y aprobación del Comité.
- i. Llevar el archivo referente a las actividades desarrolladas por el Comité y suministrar toda la información que requieran el empleador y los trabajadores.

-Obligaciones del empleador en COPASST:

- a. Propiciar la elección de los representantes de los trabajadores al Comité, de acuerdo con lo ordenado en el artículo 2° de esta Resolución, garantizando la libertad y oportunidad de las votaciones.
- b. Designar sus representantes al COPASST.
- c. Designar al presidente del Comité.



- d. Proporcionar los medios necesarios para el normal desempeño de las funciones del Comité.
- e. Estudiar las recomendaciones emanadas del Comité y determinar la adopción de las medidas más convenientes, informando las decisiones tomadas al respecto.

Obligaciones de los trabajadores en el COPASST:

- a. Elegir libremente sus representantes al COPASST.
- b. Informar al Comité de las situaciones de riesgo que se presenten y manifestar sus sugerencias para el mejoramiento de las condiciones de salud ocupacional en la empresa.
- c. Cumplir con las normas de SST y con los reglamentos e instrucciones de servicios ordenados por el empleador.

Nota: Debe quedar evidencia de conformación del COPASST en acta, al igual que deben quedar actas de cada reunión ordinaria y extraordinaria.

.



7. DIAGNOSTICO INTEGRAL DE CONDICIONES TRABAJO Y SALUD

7.1 METODOLOGIA

-Recolección de Información Primaria:

Para llevar a cabo el diagnostico de trabajo y de salud de la INVERSIONES INMOBIPANA SAS, se realizaron inspecciones generales de seguridad en cada área. Se realiza la evaluación inicial, utilizando como base de análisis la Resolución 0312 de 2019

Ver Anexo 02 Evaluación inicial

Ver Anexo 03 Matriz de peligros

-Recolección Secundaria:

Se obtuvo con el apoyo de la administradora y el director de la INVERSIONES INMOBIPANA SAS información adicional, requerida para aclarar inquietudes acerca del proceso y de los riesgos presentes en cada uno de estos.

6.2 HALLAZGOS EN CONDICIONES DE TRABAJO

El propósito fundamental del Diagnóstico de las Condiciones de Salud es el de construir una plataforma sobre la cual se construirá la caracterización de la salud en los centros de trabajo que tiene INVERSIONES INMOBIPANA SAS.

Esto permitirá a la Gerencia, fijar el curso del programa de sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo



Conforme a la recolección de datos y de inspección las condiciones de trabajo se agrupan en los siguientes factores de riesgo:

- ❖ Riesgo Seguridad
- ❖ Riesgo Ergonómico
- ❖ Riesgo Psicosocial
- ❖ Riesgo Locativo
- ❖ Riesgo Mecánico

6.3 HALLAZGOS EN CONDICIONES DE SALUD (Morbimortalidad)

Enfermedades Laborales

Aun no se detectan enfermedades de tipo laboral por parte de ARL y de acuerdo con el marco legal, decreto 2566/2009 donde tipifica las enfermedades profesionales.

Enfermedades y/o accidentes comunes:

Se debe realizar un estudio para determinar las principales causas de ausentismo común por enfermedad para intervenirlas de manera conveniente.

Accidentes laborales:

Se considera accidente laboral a todo acontecimiento que haya producido o no lesiones personales, que encierren un potencial de a verlas producido e incluso admiten la existencia de accidentes que no producen ningún tipo de consecuencia siempre y cuando haya encerrado un potencial de producirla.

- Por dependencia, área, servicio o proceso.



Es vital importancia para una buena investigación el almacenamiento de la información de donde ocurrió el accidente (lugares, aéreas) este depende de estar dentro o fuera de la empresa.

- Por parte del cuerpo afectada.
- Se debe conseguir la información acerca de la parte del cuerpo que se comprometió. Al momento de realizarse la clasificación de la parte afectada, se señala específicamente el área que fue afectada con previa identificación.
- Por tipo de lesión.
- Es la clasificación de tipo de lesión, se designa el suceso que directamente produjo la lesión. Se describe el daño que ha sufrido el trabajador.
- Por agente de la lesión.

El agente de la lesión señala directamente al objeto, sustancia, o movimiento del cuerpo que produce directamente la lesión que se ha identificado previamente.

No existe calificación alguna



8. ACTIVIDADES DEL SISTEMA DE GESTIÓN

8.1 PROGRAMA DE CAPACITACIÓN, ENTRENAMIENTO Y COMPETENCIA EN EL SG-SST

INDUCCIÓN EN SST

Al ingreso de los colaboradores se le da la inducción general donde conoce todas las áreas del puesto de trabajo donde conoce los instructivos y procedimientos el cual debe desempeñar y cumplir con la SST acorde al decreto 1443 de 2014 artículo 11 parágrafos 1 y2

- Política de SST
- Política de calidad
- Reglamento de higiene y seguridad industrial
- Funcionamiento del comité paritario de Seguridad y salud en el trabajo
- Plan de emergencia
- Derechos y deberes del sistema de riesgos laborales
- Responsabilidades generales en SST
- Funcionamiento del comité de convivencia laboral
- Peligros y riesgos asociados a la labor a desempeñar y sus controles
- Procedimientos seguros para el desarrollo de la tarea

-INDUCCIÓN EN SG SST

Cada Trabajador al ser contratado por la INVERSIONES INMOBIPANA SAS, recibirá un ejemplar de este la presente Política y firmará en el Formato de Inducción confirmando que recibe y conoce su contenido. Este trámite será



responsabilidad de coordinador de sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo En ratificación de lo establecido anteriormente se firma en el Municipio de Candelaria a los días __ del mes ___ de 20__.

-PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO

La INVERSIONES INMOBIPANA SAS cuenta con un programa de capacitación para el ingreso de los colaboradores. Se implementará el programa de capacitación anual para mantener el sistema de gestión actualizado, 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 **Decreto 1443 de 2014 artículo 11**

El programa incluye una identificación de las necesidades de entrenamiento en SSTA 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 **Decreto 1443 de 2014 artículo 19**

[Ver Anexo 04 Programas de capacitación e inducción](#)

8.2 ACTIVIDADES PARA FOMENTO DE ESTILO DE VIDA SALUDABLE

ACTIVIDADES PARA FOMENTO DE ESTILO DE VIDA SALUDABLE

**Promoción y prevención sobre alcoholismo, drogadicción, tabaquismo y
Transmisión de enfermedades sexuales**

Fomento del buen clima laboral:



organización de actividades, actos o competiciones deportivas, que fomenten además el trabajo en equipo y la competencia saludable

Buenos hábitos alimenticios

Manipulación de alimentos

Programas de integración Empresa – Trabajador- Familia - Empresa

Coordinación con Cajas de Compensación

Hábitos saludables

Promoción y prevención sobre enfermedades generales, hipertensión, vacunación, entre otras, con apoyo de la Entidad Promotora de Salud o Administradora de Riesgos Laborales.

8.3 REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

El reglamento de Seguridad e Higiene de la INVERSIONES INMOBIPANA SAS, está basado en las normas emitidas por el Ministerio de Protección Social. En este se toma como referencia los lineamientos para generar el documento base el cual será firmado por el representante Legal de la Empresa y será difundido mediante capacitaciones, entrega comunicados y puesto en cartelera.

Ver Anexo05 Reglamento de higiene y seguridad industrial

8.4 PROGRAMAS DE ÓRDEN Y ASEO

Ver Anexo 06 Programas de orden y aseo

8.5 PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA

En el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo la vigilancia epidemiológica es una estrategia que busca la detección precoz y la prevención de los factores de riesgo, así como el fenómeno de factores protectores de grupos de



trabajadores, a través de la identificación de la magnitud, frecuencia y distribución de los problemas, y del monitoreo continuo de los programas de intervención.

8.6 INDICADORES DE CONTROL Y GESTIÓN DEL SGSST

Ver anexo 07 Indicadores de control y gestión del sgsst

8.7 REGLAMENTACIÓN GENERAL

Todos los proponentes Personas Jurídicas, ya seleccionados por la **INVERSIONES INMOBIPANA SAS** deben entregar junto con los documentos exigidos una certificación suscrita por el representante legal de la misma, en la cual conste que cuenta con políticas escritas de sistema general en seguridad y salud en el trabajo , seguridad y medio ambiente, encaminadas a la prevención de accidentes de trabajo, enfermedades laborales , preservación del medio ambiente, promoción y protección de la salud de todos los trabajadores de la empresa contratista que prestará los servicios a la **INVERSIONES INMOBIPANA SAS** y de sus subcontratistas sin importar la relación contractual que posean.

Durante la ejecución del contrato u orden contractual, el contratista debe cumplir con los siguientes requerimientos:

- Antes de iniciar las actividades en las instalaciones de **INVERSIONES INMOBIPANA SAS** el contratista debe presentar listado de nombres y números de cédula de sus trabajadores y subcontratistas. Cada vez que se presenten cambios debe notificarlos al interventor del contrato o de la orden contractual.



- El contratista realizará a sus trabajadores y exigirá a sus subcontratistas los pagos correspondientes de seguridad social tal y como lo exige la ley.
- Todas las personas que posean una relación laboral o contractual con la empresa o persona natural contratista debe portar el carné de afiliación a EPS, ARL (si está afiliado), Cédula de Ciudadanía y Carné de Identificación de la empresa contratista a la que pertenece.

8.8 ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL (EPP)

La empresa suministrara los respectivos elementos de protección personal, así, como las correspondientes dotaciones de ley

8.9 ACCIDENTES DE TRABAJO

Cada vez que se presente un accidente de trabajo el contratista está obligado a garantizar el traslado y la atención inmediata del accidentado.

INVERSIONES INMOBIPANA SAS deberán realizar la investigación del accidente y generar acciones para atacar las causas básicas e inmediatas y evitar que el evento se repita. Deberán mantener en archivo el registro del resultado de la investigación y del plan de acción para cada una de las partes involucradas.

Ver Anexo 07 Investigación de AT



8.10 REVISION Y MEJORA CONTINUA DEL SISTEMA DE GESTION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

El sistema de gestión será revisado anualmente por la alta gerencia con el objetivo de revisar los hallazgos encontrados.

La alta gerencia velara por destinar los recursos para la implementación de la mejora continua al sistema de gestión.

En esta revisión debe incluir el resultado del seguimiento a los indicadores, el cumplimiento de los planes propuestos, los recursos disponibles, la efectividad de los sistemas de vigilancia, los resultados de las investigaciones de incidentes, accidentes y enfermedades, entre otros aspectos propios de la gestión del sistema.

Esta revisión debe generar acciones correctivas y preventivas que le ayuden al sistema a su mejora continua. Entre las cuales se encuentran:

- a) Evaluar el cumplimiento del plan de trabajo anual y su cronograma;
- b) Evaluar las estrategias implementadas y determinar si han sido eficaces para alcanzar los resultados esperados
- c) Evaluar la capacidad del SG-SST, para satisfacer las necesidades globales de la empresa y demás partes interesadas en materia de SST;
- d) Analizar la necesidad de realizar cambios en el SG-SST, incluida la política y sus objetivos;
- e) Analizar la suficiencia de los recursos asignados, para el cumplimiento de los resultados esperados;
- f) Aportar información sobre nuevas prioridades y objetivos estratégicos de la organización, que puedan ser insumos para la planificación y la mejora continua;



g) Evaluar la eficacia de las medidas de seguimiento con base en exámenes anteriores de la alta dirección y realizar los ajustes necesarios.

8.11 AUDITORIAS INTERNAS

Se recomienda a INVERSIONES INMOBIPANA SAS que las auditorías internas sean ingresadas al sistema de seguridad y salud en el trabajo para dar cumplimiento a sus procedimientos el cual describe las actividades para llevar a cabo el control del sistema de manera anual.

Con el objetivo de dar cumplimiento al Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.4, artículo 2.2.4.6.17 literal A numeral 2, párrafo 1, artículo 2.2.4.6.18, capítulo VI, (art. 29-32), artículo 2.2.4.6.33, artículo 2.2.4.6.34 numeral 3 procedimiento en mención se determina planificar el programa de auditorías con la participación del COPASST como también se definen los criterios a tener en cuenta para dicho ejercicio.

Al final de cada auditoría interna se realizará un informe a la dirección de la empresa con los resultados encontrados.

En el informe se describen los puntos auditados e igualmente el resultado de estos. Donde las se informa, las no conformidades halladas para su tratamiento de inmediato, las observaciones menores y los puntos positivos de la auditoría.

Las auditorías abarcarán la evaluación de los siguientes aspectos como mínimo:

- a) El cumplimiento de la política de SST;
- b) La evaluación de la participación de los trabajadores;



- c) El desarrollo de la responsabilidad y la obligación de rendir cuentas;
- d) La competencia y la capacitación de los trabajadores en SST;
- e) La documentación en SST;
- f) La forma de comunicar la SST a los trabajadores y su efectividad;
- g) La planificación, desarrollo y aplicación del SG-SST;
- h) La gestión del cambio;
- i) La prevención, preparación y respuesta ante emergencias;
- j) La consideración de la SST en las nuevas adquisiciones;
- k) El alcance y aplicación de la SST, en los proveedores y contratistas;
- l) La supervisión y medición de los resultados;
- m) El proceso de investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y su efecto sobre el mejoramiento de la SST en la empresa.
- n) La evaluación por parte de la alta dirección.

Las auditorías internas nos sirven para:

- Verificar el conocimiento y el cumplimiento de los procedimientos e instructivos.
- Identificar brechas entre lo que la organización ha documentado y lo que se está ejecutando.
- Tomar medidas correctivas y preventivas

8.12 REVISION Y MEJORA CONTINUA DEL SISTEMA DE GESTION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

El sistema de gestión será revisado anualmente por la alta gerencia con el objetivo de revisar los hallazgos encontrados.



La alta gerencia velara por destinar los recursos para la implementación de la mejora continua al sistema de gestión.

En esta revisión debe incluir el resultado del seguimiento a los indicadores, el cumplimiento de los planes propuestos, los recursos disponibles, la efectividad de los sistemas de vigilancia, los resultados de las investigaciones de incidentes, accidentes y enfermedades, entre otros aspectos propios de la gestión del sistema.

Esta revisión debe generar acciones correctivas y preventivas que le ayuden al sistema a su mejora continua. Entre las cuales se encuentran:

- a) Evaluar el cumplimiento del plan de trabajo anual y su cronograma;
- b) Evaluar las estrategias implementadas y determinar si han sido eficaces para alcanzar los resultados esperados
- c) Evaluar la capacidad del SG-SST, para satisfacer las necesidades globales de la empresa y demás partes interesadas en materia de SST;
- d) Analizar la necesidad de realizar cambios en el SG-SST, incluida la política y sus objetivos;
- e) Analizar la suficiencia de los recursos asignados, para el cumplimiento de los resultados esperados;
- f) Aportar información sobre nuevas prioridades y objetivos estratégicos de la organización, que puedan ser insumos para la planificación y la mejora continua;
- g) Evaluar la eficacia de las medidas de seguimiento con base en exámenes anteriores de la alta dirección y realizar los ajustes necesarios.

8.13 CONTROL DE PROVEEDORES Y SUBCONTRATISTAS

Requerimientos generales en seguridad, sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo y ambiente para personas naturales.



8.14 BRIGADAS DE EMERGENCIA

Ver Anexo 07 Brigadas de emergencia

8.15 COSTEO DE AT

Ver Anexo 09 Modelo costeo de at

8.16 PLAN ANUAL DE TRABAJO

Ver Anexo 10 Plan anual de trabajo



9. RECOMENDACIONES

Las siguientes recomendaciones, se plantean basadas en el análisis realizado y se sugiere que se tengan en cuenta para el mejoramiento de las sedes, la disminución de enfermedades y la prevención de accidente:

- Solicitar a la Dirección Gerencia presupuesto para la implementación del SSGT,
- Mantener y hacer seguimiento a la ejecución de los programas propuestos
- Tener en cuenta la importancia de estar informados para evitar; consecuencias y tratar de crear conciencia de seguridad, con el fin de cumplir las normas de prevención de riesgos laborales y accidentes de trabajo



10. RECURSOS DOCUMENTALES

- “ABRAMSHK. A short history of occupational health. J. Public Health Pol. 2001; 22:34-80.
- ACEVEDO LOZADA, Carlos Alberto. Diagnóstico, inspección y evaluación en la pequeña mediana y grande industria de programas de Salud Ocupacional.
- CONSEJO COLOMBIANO DE SEGURIDAD. Riesgos básicos de la salud Ocupacional generadores de accidentes.
- INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TÉCNICAS.NTC-1700. Instituto colombiano de normas técnicas ICONTEC. 2008
- INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TÉCNICAS. Trabajos escritos: presentación y referencias bibliográficas. Instituto colombiano de normas técnicas ICONTEC. 2008
- LEGIS. Compendio de normas legales sobre salud ocupacional, 2000 Bogotá Colombia.
- OSSA PARRA, Marcela. Cartilla de citas: pautas para citar textos y hacer listas de referencias. Universidad de los Andes. Decanatura de Estudiantes y Bienestar Universitario. 2006.
- PARRA GIRALDO, Pedronel. Medicina del Trabajo. Centro de Publicaciones Universidad del Quindío. 1995.
- RESTREPO HINCAPIÉ, Martha Lucia. Clasificación general de Riesgos. Centro de Publicaciones Universidad del Quindío. 1994.
- TANGARIFE VELOZA, María Esnelia. SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO para la empresa DELTEC S.A. Universidad Tecnológica de Pereira. Facultad de Ingeniería Industrial. 2010. <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/ley156211072012.pdf>



- □ MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.
Resolución No 2400 del 22 de mayo de 1979: Disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad industrial en establecimientos de trabajo. Título IV 2.4 De la ropa de trabajo — equipos y elementos de protección. Artículos 170 a 201.
- □ Página Electrónica: <http://www.sura.com.co>, Elaboración de diagnósticos, MAPEO (línea basal, gestión del riesgo, plantillas de elaboración de brigadas y panorama de factores riesgos, investigaciones de AT, prevención y gestión gerencial).
- See more at:
<http://www.arlsura.com/index.php/component/content/article/75-centro-de-documentacion-anterior/equipos-de-proteccion-individual-1194--sp-3393#sthash.i283iuwh.dp>