

DISEÑO DE SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

SG-SST

60 GRADOS AL LIMITED M.E.I BOGOTA

BARRIO CASTILLA

Autor

Gómez Pérez Jeimy Dayan

UNIVERSITARIA AGUSTINIANA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS

ADMINISTRACION DE EMPRESAS

BOGOTÁ, D.C.

2018

DISEÑO DE SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

SG-SST

60 GRADOS AL LIMITED MEI BOGOTA

BARRIO CASTILLA

Autor

Gómez Pérez Jeimy Dayan

Asesor del Trabajo

Carranza Martínez Juan Carlos

Trabajo de grado para optar el título como
Profesional en administración de empresas

UNIVERSITARIA AGUSTINIANA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS

ADMINISTRACION DE EMPRESAS

BOGOTÁ, D.C.

2018

Nota de aceptación

Firma del presidente del jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de grado a Dios, Por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.

Es un mérito personal debido al grado de compromiso, responsabilidad, disciplina, sacrificio e investigación que requiere. Sin embargo, el autor no es la única persona implicada con el producto final ya que se requiere de un tutor que guíe el proceso, eventuales patrocinadores para financiar el proyecto, el aporte de otros investigadores e incluso la contención familiar que permite desarrollar tu máximo potencial. Por estos motivos, es importante agradecer a todas las personas.

AGRADECIMIENTOS

A la empresa 60 GRADOS AL LIMITED MEI, especialmente al gerente Carlos Ramírez por brindarme la oportunidad de realizar mis prácticas profesionales en la compañía y crecer profesionalmente junto a ellos.

A al profesor Juan Carlos Carranza por su asesoría y aporte de conocimiento al desarrollo de mi pasantía, por brindarme su tiempo y dedicación ante cualquier duda durante la realización del mismo.

A Dios por haberme dado la oportunidad de finalizar mis estudios como administrador de empresas.

A todos los que han creído en mí siempre dándome ejemplo de superación humildad y sacrificio enseñándome a valorar todo lo que tengo, porque han fomentado en mí, el deseo de superación y triunfo en la vida lo que ha contribuido a la consecución de este logro.

TABLA DE CONTENIDO

CONTENIDO

DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTOS	5
TABLA DE CONTENIDO	6
INTRODUCCIÓN	12
TEMA DE INVESTIGACIÓN	15
1. CONCEPTUALIZACIÓN DE LA EMPRESA	17
1.1. Razón social	17
60 GRADOS AL LIMITED M.E.I	17
ACTIVIDAD ECONÓMICA: 1410 confección de prendas de vestir	17
TIPO PROPIEDAD: PROPIEDAD INDIVIDUAL	17
REPRESENTANTE LEGAL: RAMÍREZ GÓMEZ CARLOS ALBERTO	17
NO DE MATRICULA: 02062459 DEL 4 DE FEBRERO DE 2011	17
1.2. Objeto social	17
1.3. Reseña histórica	18
1.4. Decisiones constitutivas	19
1.5. Misión	19
1.6. Visión	20
1.7. Ubicación e instalaciones	20
Vista satelital, ubicación empresa	20

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	22
TEMA.....	22
MARCO HISTÓRICO	24
ESTADÍSTICAS POR ADMINISTRADORA DE RIESGOS LABORALES	26
Mortalidad de los accidentes laborales en Colombia 2016.....	28
IMPORTANCIA PROGRAMAS DE PROMOCION Y PREVENCION	31
OBJETIVOS DEL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES	31
COSTOS DE ROTACION Y AUSENTISMO EN UNA EMPRESA	32
Causas de rotación del personal	32
Desventajas de rotación del personal:	32
Costos de la rotación del personal:.....	32
ENUNCIADO DEL PROBLEMA	33
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	35
OBJETIVOS.....	36
2.1. Objetivos generales	36
2.2. Objetivos específicos	36
JUSTIFICACIÓN	37
MARCO CONCEPTUAL	39
MARCO DE REFERENCIA	43
3.1. Marco teórico	43
SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	43
Cuando una empresa desarrolla su SG-SST, logra beneficios como:	44
PLANIFICAR:	44

HACER:	45
VERIFICAR.....	45
ACTUAR:	45
Marco legal.....	46
MARCO LEGAL DECRETO 1072 DE 2015	46
MARCO METODOLÓGICO.....	51
4.1. Tipo de investigación	51
4.2. Población y muestra	51
8 hombres de edad de los 24 a los 40 años con estudio bachiller.	51
7 mujeres de edad de los 25 a los 35 años con estudio bachiller.	51
4.3. DIAGNOSTICO ESTADO ACTUAL DE LA EMPRESA SEGÚN LA RESOLUCION 1111 DE 2017	51
ESCALA DE MEDICION DE DIAGNOSTICO ACTUAL DE LA EMPRESA.....	52
4.3.1. Fuentes primarias	53
4.3.2. Fuentes secundarias	54
Textos:.....	54
Documentos:	54
Internet:	54
4.4. Entrevista.....	54
ENCUESTA AUTODIAGNOSTICO DE LA EMPRESA	55
60 GRADOS AL LIMITED MEI	55
ENCUESTA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	56

1.- PARAMETROS DE OBSERVACION	56
DIAGNOSTICO Y ANÁLISIS DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA LA EMPRESA 60 GRADOS AL LIMITED MEL	61
5.1. Caracterización y descripción del estado actual de la empresa.....	61
ANALISIS DE LOS RESULTADOS DIAGNÓSTICO SITUACIÓN REAL DE LA ORGANIZACIÓN EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	98
MULTAS Y SANCIONES PARA QUIENES INCUMPLAN EL SG-SST	99
MICROEMPRESA:	99
PEQUEÑA EMPRESA.....	99
MEDIANA EMPRESA	99
GRAN EMPRESA.....	99
OBJETIVO 1. IDENTIFICAR RIESGOS DE LA EMPRESA.....	100
IDENTIFICACIÓN Y CONTROL DE LOS FACTORES DE RIESGO EN EL LUGAR DE TRABAJO.....	100
Consecuencias de los factores de riesgo	100
6.1. Riesgos biológicos	101
6.2. Riesgos físicos.....	102
Ruidos:	102
Vibraciones:	102
6.3. Riesgos químico	102
Productos de limpieza, desinfección:	103
6.4. Riesgos psicosociales	103

6.5. Riesgos biomecánicos	104
6.6. Condiciones de seguridad	105
RECOMENDACIONES PARA LOS RIESGOS IDENTIFICADOS.....	107
MATRIZ DE RIESGOS	107
MATRIZ DE IDENTIFICACION Y EVALUACION DE RIESGOS.....	108
60 GRADOS AL LIMITE M.E.I	108
ANALISIS RIESGOS SG-SST 60 GARDOS AL LIMITE M.E.I.....	109
7.1. Recomendaciones para el riesgo biológico.	109
Vacunas:.....	109
Exámenes médicos:	109
Ventilación: Colocar las herramientas de trabajo en el lugar adecuado ejemplo instalar un gabinete con su respectivo candado.....	109
7.2. Recomendaciones para el riesgo físico.	109
1- Consecuencias psíquicas:.....	112
7.5. Recomendaciones para el riesgo biomecánico.....	114
7.6. Recomendaciones para riesgo de condiciones de seguridad.....	115
POLITICA SYSO OBJETIVOS Y METAS.....	117
COMUNICACIÓN DE LA POLITICA DEL SG-SST	117
REVISION DE LA POLITICA DEL SG-SST	118
MATRIZ DE POLITICA SYSO OBJETIVOS Y METAS 60 GRADOS AL LIMITE M.E.I	119
EVALUACION Y SEGUIMIENTO POLITYCA DE SYSO	120
ROLES Y RESPONSABILIDADES SG-SST	121

60 GRADOS AL LÍMITE	121
2. Asignación y Comunicación de Responsabilidades.....	121
CONCLUSIONES.....	123
RECOMENDACIONES.....	125
BIBLIOGRAFÍA.....	127
ANEXOS	129
ANEXO. 2 POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	134
ANEXO 3. OBJETIVOS DEL SG-SST	135
ANEXO 4. MATRIZ LEGAL	136
ANEXO 5.	140
ANEXO 6	141
ANEXO 7	142
ANEXO 8	143

INTRODUCCIÓN

El desarrollo de un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo proporciona a las organizaciones las bases para minimizar los riesgos relacionados con la salud, incidentes y accidentes de trabajo, enfermedades laborales y otros aspectos relacionados con higiene y seguridad en las labores diarias de los trabajadores, equipos e instalaciones de la empresa e inclusive al personal externo.

El presente informe de pasantía se realiza con base en la legislación colombiana vigente Decreto 1072 de 2015, decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. El 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. La ley que reglamenta este decreto es la ley 1562 de 2012, que nos menciona lo siguiente, se considera accidente de trabajo, también al que se produzca durante de traslados de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa cuando el transporte lo suministre el empleador.

El 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.

Se entenderá en adelante como Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como aquella 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 del 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.

Con el propósito de reducir los riesgos a los que están expuestos los trabajadores de 60GRADOS AL LIMITED, al tiempo que se mejoren las condiciones de trabajo.

También busca la creación de una Cultura de Prevención en toda la empresa, que llevara a un cambio de actitud y a la comprensión que la seguridad y salud en el trabajo es de vital importancia para todo el grupo de trabajo.

La salud ocupacional en las empresas es un tema que involucra a todos los que hacen parte de ella: tanto de empleadores, trabajadores y visitantes es por esta razón que todos deben conocer los peligros que están asociados a la actividad económica de cada empresa, para poder determinar las medidas de control que se deben tomar para establecer y mantener la seguridad y salud en los trabajadores y partes interesadas.

No reconocer los peligros a los que se está expuesto en el lugar de trabajo, hace que no se tomen precauciones ante éstos, lo que puede generar incidentes u accidentes de trabajo y en el peor de los casos enfermedades laborales, o por qué no decirlo la muerte cualquiera de estos sucesos son graves para empleadores y trabajadores, el trabajador porque ve afectada su salud desde una incapacidad hasta una invalidez y el empleador porque tendrá que asumir las consecuencias de estas falencias como lo indica la legislación colombiana.

Contar con un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo dentro de las empresas permite garantizar 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 que a su vez se ve reflejado en disminución de incapacidades y mejora de la productividad de las empresas.

TEMA DE INVESTIGACIÓN

La seguridad y salud en el trabajo es una actividad dirigida a proteger y promover la salud en los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades laborales y accidentes de trabajo, la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo. Además, procura generar y promover el trabajo sano y seguro, así como buenos ambientes y organizaciones de trabajo; realzar el bienestar físico, mental y social de los trabajadores, Considerando estos factores la empresa 60 GRADOS AL LIMETED MEI tiene entre sus propósitos desarrollar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST, La norma OHSAS 1801 establece los requisitos mínimos de las mejores prácticas en gestión de seguridad y salud en el trabajo , destinados a permitir que una organización controle sus riesgos para la SST y mejore su desempeño de la SST. con el fin de: mejorar la calidad de vida laboral de sus colaboradores, lograr una reducción de los costos generados por los accidentes y enfermedades laborales, mejorar la calidad de los servicios y ante todo generar ambientes sanos para los que allí trabajan y/o interactúan.

La ISO (Organización Internacional de Normalización) ha publicado, con fecha de 12 de marzo de 2018, la nueva norma ISO 45001, siendo el nuevo estándar que establece los requisitos necesarios para implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, convirtiéndose en la primera norma elaborada a nivel internacional. El nuevo documento, de adscripción voluntario, se encuentra destinado a minimizar las cifras y el impacto de los 2,78 millones de personas que fallecen al año debido a enfermedades o accidentes relacionados con el trabajo, lo que supone que cada hora pierden la vida 317 personas por dicho motivo.

Trae cambios muy importantes, aunque el más destacado es la integración del bienestar del personal de una organización a través de su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Por consiguiente, ya puede ser implantada en una organización, aunque existe un periodo de transición de 3 años especialmente relevante para aquellas organizaciones que tengan un certificado vigente bajo OHSAS 18001:2007.

El interés involucra el suministro de los recursos necesarios para responder a las demandas de la población trabajadora respecto a su salud y el medio ambiente laboral, así como para dar cumplimiento al Decreto 1072 de 2015.

El presente informe refleja como tema a investigar la identificación de los riesgos de la empresa de 60 GRADOS y se encuentra basado en las características específicas de su actividad económica y los procesos definidos por el propietario, los avances se realizan teniendo en cuenta las competencias adquiridas por la pasante como administradora de empresas

1. CONCEPTUALIZACIÓN DE LA EMPRESA

1.1. Razón social

60 GRADOS AL LIMITED M.E.I

ACTIVIDAD ECONÓMICA: 1410 confección de prendas de vestir

TIPO PROPIEDAD: PROPIEDAD INDIVIDUAL

REPRESENTANTE LEGAL: RAMÍREZ GÓMEZ CARLOS ALBERTO

NO DE MATRICULA: 02062459 DEL 4 DE FEBRERO DE 2011

1.2. Objeto social

60 GRADOS AL LIMITED MEI es una empresa dedicada a la fabricación, confección y comercialización de pantalones de Jean para niño, dama y caballero, con distribución por toda la ciudad de Bogotá y alrededores.

1.3. Reseña histórica

60 GRADOS AL LIMITED MEI inició sus actividades en 2011 por lo cual ya cuenta con más de 7 años de presencia y trayectoria en el mercado. Desde el comienzo de las actividades, se especializan en la fabricación y comercialización en jeans para dama, niño y caballero.

60 AL LIMITED MEI surge del deseo de continuar una tradición familiar que empezó con los padres de Carlos Ramírez, quienes trabajaban con pequeñas maquinas desde su casa, en la reparación y producción de ropa, con el tiempo crearon una mediana empresa cuyo nombre es MG JEANS.

En 2011 Carlos Ramírez unió su experiencia como confeccionista con un capital de \$1.280.000

Logro adquirir una máquina de coser y las herramientas necesarias para empezar a confeccionar pantalones que fueron acogidos en el mercado.

1.4. Decisiones constitutivas

La sociedad se constituyó con el nombre de 60 GRADOS AL LIMITED MEI, debido a su objeto social, fabricación y comercialización de pantalones de jeans para dama, niño y caballero, para su uso estructural. Las siglas MEI que son las iniciales de moda, estilo e innovación.

El tipo de empresa es SAS sociedad por acciones simplificadas, La sociedad por acciones simplificadas está reglamentada según la Ley 1258 de 2008. Dicha sociedad podrá constituirse por una o varias personas naturales o jurídicas, quienes solo serán responsables hasta el monto de sus respectivos aportes. Salvo lo previsto en el artículo 42 de la presente ley, el o los accionistas no serán responsables por las obligaciones laborales, tributarias o de cualquier otra naturaleza en que incurra la sociedad. es aquella en la que el propietario es un solo individuo, quien se beneficia de las ganancias de la actividad productiva de su empresa, pero también asume las pérdidas ocasionadas aún a costa de su patrimonio. Esto se debe claramente a que se trata de un "único" propietario en el sentido de que el propietario no tiene socios.

1.5. Misión

60 GRADOS LIMITED AL MEI fabrica, comercializa y distribuye prendas de vestir pantalones de jeans para niño, dama y caballero, así mismo realizamos la confección, todo con el fin de proyectar moda y así superar las expectativas de nuestros clientes.

1.6. Visión

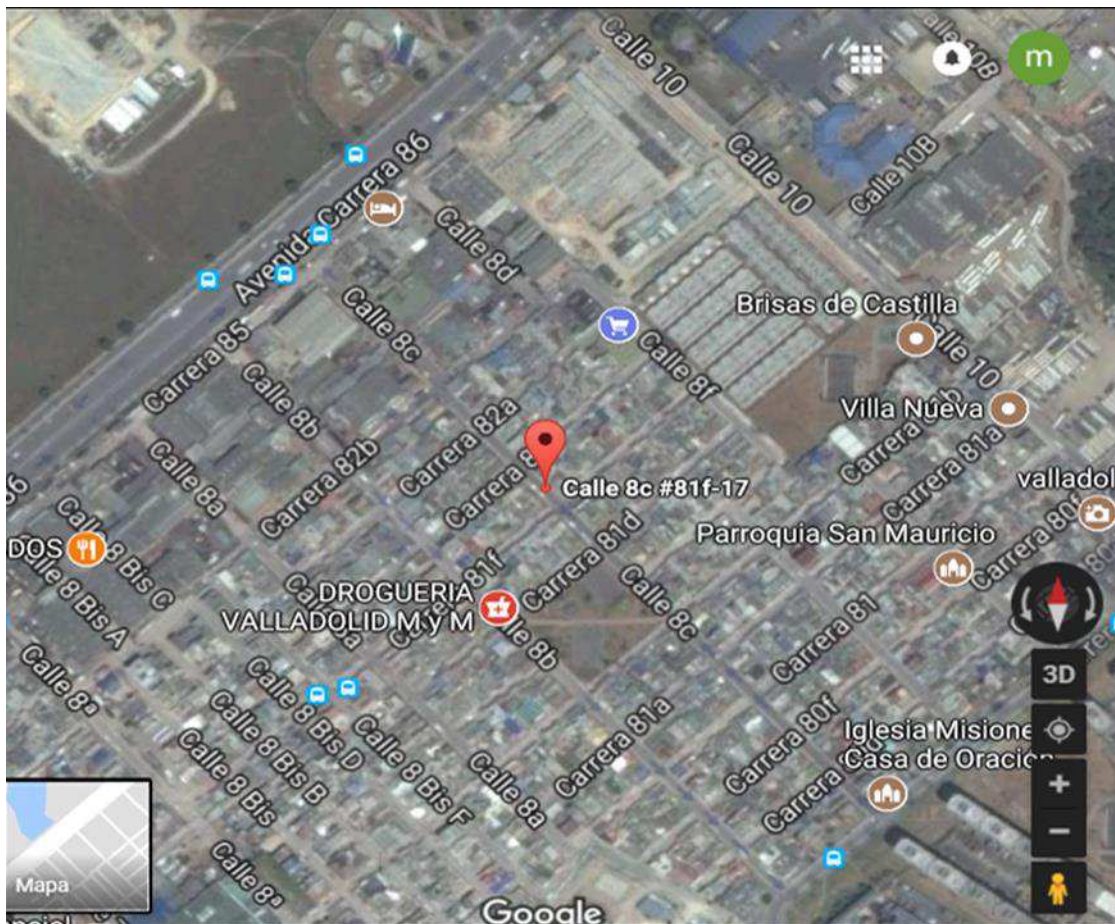
Lograr que el 2020, 60 GRADOS AL LIMITED MEI, este posicionada en la ciudad de Bogotá, como la empresa líder de moda dirigida a hombres y mujeres que busquen estar a la moda; así mismo, velar por el bienestar de los colaboradores que nos acompaña en el día a día en nuestra organización.

1.7. Ubicación e instalaciones

La empresa 60 GRADOS AL LIMITED MEI, está ubicada en la dirección comercial: CALLE 8C NO. 81 F 17 de la localidad de Kennedy.

Vista satelital, ubicación empresa

ILUSTRACIÓN 1
VIA SATELITAL UBICACION DE LA EMPRESA



FUENTE (MAPS GOOGLE)

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

TEMA

Es importante que la empresa 60 GRADOS AL LIMITED cuente con políticas de salud ocupacional encaminadas a identificar , localizar , diagnosticar y evaluar todos los riesgos y agentes de riesgos que puedan afectar la salud e integridad del trabajador , por ello se ve la importancia del diseño del sistema de seguridad y salud en el trabajo a pesar de ser una empresa comprometida con el desarrollo de sus empleados , no cuenta con un reglamento y políticas en todas áreas administrativas , operativas , logísticas .

La ejecución del sistema del SGSST constituye un compromiso moral y legal de todo empresario y se mide por el cumplimiento de las actividades y el control efectivo de las condiciones peligrosas el punto central es la identificación de los factores de riesgo presentes. Para su desarrollo es necesario identificar las condiciones de salud en los trabajadores.

Por todo lo anterior se considera que se requiere:

Diseñar Autoevaluaciones y desarrollo del plan de mejora del Sistema de Gestión y salud en el trabajo.

Establecer objetivos estratégicos para el SGSST

Especificar los recursos que se asignaran para el cumplimiento de la gestión de SST.

Demostrar la existencia de su programa de capacitación y entrenamiento en seguridad, salud en el trabajo

Mediante este diseño lo que se busca es mitigar los impactos de riesgos mejorando la seguridad y salud en el trabajo para que los trabajadores tengan un ambiente adecuado para realizar dicha labor y allí una reducción de accidentalidad en la empresa.

Este diseño se realizará en la bodega 60 GRADOS AL LIMITED. Que se encuentra ubicada en la ciudad de Bogotá calle 8 BIS 81 74 básicamente es una empresa dedicada a la confección de Jeans de hombre dama y niño y a su respectiva comercialización.

MARCO HISTÓRICO

Los conceptos ligados a la protección del trabajador frente a los peligros y riesgos laborales y la legislación correspondiente, fueron aspectos prácticamente desconocidos en Colombia hasta el inicio del siglo XX. En 1904, Rafael Uribe trata específicamente el tema de seguridad en el trabajo en lo que posteriormente se convierte en la Ley 57 de 1915 conocida como la “ley Uribe” sobre accidentalidad laboral y enfermedades profesionales y que se convierte en la primera ley relacionada con el tema de salud ocupacional en el país.

El retraso en el establecimiento de normatividad en pro de la seguridad de los trabajadores se debió en gran medida a los sistemas de producción existentes, basados en la explotación de mano de obra barata y en una muy precaria mecanización de los procesos. Y esto unido a una visión política restringida acerca del papel de los trabajadores, sus derechos y deberes.

Después de esta ley siguieron otras que buscaron fortalecer la protección de los trabajadores frente a los peligros y riesgos de su trabajo y que tuvieron trascendencia en el futuro de la salud ocupacional en Colombia: la Ley 46 de 1918, que dictaminaba medidas de Higiene y Sanidad para empleados y empleadores, la Ley 37 de 1921, que establecía un seguro de vida colectivo para empleados, la Ley 10 de 1934, donde se reglamentaba la enfermedad profesional, auxilios de cesantías, vacaciones y contratación laboral, la Ley 96 de 1938, creación de la entidad hoy conocida como Ministerio de la Protección Social, la Ley 44 de 1939, creación del Seguro Obligatorio e indemnizaciones para accidentes de trabajo y el Decreto 2350 de 1944, que promulgaba los fundamentos del Código Sustantivo del Trabajo y la obligación de proteger a los trabajadores en su trabajo.

Pero es en el año 1945 cuando se cementan las bases de la salud ocupacional en Colombia, al ser aprobada la Ley 6 (Ley General del Trabajo) por la cual se promulgaban disposiciones relativas a las convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de los asuntos del trabajo. A dicha ley se le hicieron algunas enmiendas con los decretos 1600 y 1848 del año 1945.

Los años siguientes son de gran movimiento en el ámbito de salud ocupacional en Colombia, porque en 1946 con la Ley 90 se crea el Instituto de Seguros Sociales, con el objetivo de En 1948, mediante el Acto Legislativo No.77, se crea la Oficina Nacional de Medicina e prestar servicios de salud y pensiones a los trabajadores colombianos. Higiene Industrial y posteriormente, con el Decreto 3767 de 1949, se establecen políticas de seguridad industrial e higiene para los establecimientos de trabajo. Estas estructuras surgieron como compensación a una situación de desamparo de los trabajadores por parte de empresas privadas y públicas, en donde no se daba pleno cumplimiento al pago de las llamadas prestaciones patronales, asociadas a una mentalidad caritativa católica.

A través de la Ley 100 de 1993 y del Decreto Ley 1295 de 1994 se creó el Sistema General de Riesgos Profesionales, el cual estableció un modelo de aseguramiento privado de los riesgos ocupacionales y cuyo principal objetivo fue la creación y promoción de una cultura de prevención en accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Bajo el nuevo sistema, nacen las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP), las cuales se encargan de realizar actividades de prevención, asesoría y evaluación de riesgos profesionales, al igual que la prestación de servicios de salud y pago de prestaciones económicas a sus afiliados. (Javeriana, 2015)

ESTADISTICAS POR ADMINISTRADORA DE RIESGOS LABORALES

Las siguientes cifras reflejan la situación colombiana respecto a índices de accidentalidad, las cuales alertan a las empresas a implementar sistemas de gestión que mejoren las estadísticas de accidentalidad.

El consolidado de estadísticas de accidentes y enfermedades laborales – 2015 del Fondo de Riesgos Laborales establece que en el año 2015 se encontraban afiliados a una Administradora de Riesgos Laborales un total 9.656.828 trabajadores. En ese mismo año se presentaron 723.836 accidentes de trabajo calificados de los 563 generaron la muerte de los trabajadores.

Por lo anterior, la mortalidad de los accidentes laborales en Colombia en el año 2015 fue:

$$\text{Mortalidad (2015)} = 563 / 723.836 * 100 = 0,0778\%$$

Las estadísticas por Administradora de Riesgos Laborales son las siguientes:

TABLA

1

RIESGOS LABORALES

ARL	EMPRESAS AFILIADAS	TOTAL AFILIADOS	ACCIDENTES DE TRABAJO CALIFICADOS	MUERTES ACCIDENTES DE TRABAJO CALIFICADAS
-----	-----------------------	--------------------	---	--

AXA				
COLPATRIA	40244	1369737	99906	73
S.A.				
COLMENA	33423	817854	64207	34
SEGUROS				
COMPAÑÍA				
DE SEGUROS	297	572	3	0
DE VIDA				
AURORA S.A.				
LA				
EQUIDAD	16973	375646	30671	23
SEGUROS DE				
VIDA				
LIBERTY				
SEGUROS DE	13698	481493	49818	4
VIDA S.A.				
MAPFRE				
SEGUROS	4970	235652	20525	15
POSITIVA				
SEGUROS	418074	3296409	202570	254
BOLÍVAR S.A.				
SEGUROS	7048	444924	33506	23

SEGUROS				
DE VIDA ALFA	1528	77456	3273	1
S.A.				
SURA	107756	2557079	219357	136

Cifras 2016 arl (Elaboración propia)

Mortalidad de los accidentes laborales en Colombia 2016

El Fondo de Riesgos Laborales publicó las estadísticas de accidentes y enfermedades laborales del año 2016. El reporte indica que el número de afiliados aumentó a 10.037.875 de trabajadores. Los accidentes reportados disminuyeron con respecto al año 2015, entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2016 se presentaron 702.932 accidentes de trabajo calificados; el número de trabajadores que murieron aumentaron a 602 personas.

Las cifras por Administradora de Riesgos Laborales son las siguientes:

TABLA

2

ADMINISTRACION DE RIESGOS LABORALES

ARL	EMPRESAS AFILIADAS	TOTAL AFILIADOS	ACCIDENTES DE TRABAJO CALIFICADOS		MUERTES
			ACCIDENTES DE TRABAJO CALIFICADOS	ACCIDENTES DE TRABAJO CALIFICADAS	

AXA				
COLPATRIA	45268	1407906	94390	89
S.A.				
COLMENA				
SEGUROS	37487	853299	66134	20
COMPañÍA				
DE SEGUROS				
DE VIDA	159	784	5	0
AURORA S.A.				
LA				
EQUIDAD				
SEGUROS DE	16133	400633	27681	25
VIDA				
LIBERTY				
SEGUROS DE	14412	470991	48801	7
VIDA S.A.				
MAPFRE				
SEGUROS	5620	123309	8321	7
POSITIVA	411214	3257952	184872	236
SEGUROS				
BOLÍVAR S.A.	8056	480644	32621	31

SEGUROS				
DE VIDA ALFA	1779	79885	2694	1
S.A.				
SURA	147969	2962466	237413	186

Autor (cifras 2016 arl)

ILUSTRACIÓN

2

MORTALIDAD 2015-2016



Autor (Consejo colombiano de seguridad 2015-2016)

Las cifras anteriores muestran la importancia que las empresas implementen programas de prevención de riesgos laborales con el fin de evitar accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo.

IMPORTANCIA PROGRAMAS DE PROMOCION Y PREVENCION

El Sistema General de Riesgos Laborales se define como 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; también denominados accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

OBJETIVOS DEL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES

Establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la organización del trabajo que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo, tales como los físicos, químicos, biológicos, biomecánicos, psicosociales, de saneamiento y de seguridad.

Fijar las prestaciones de atención de la salud de los trabajadores y las prestaciones económicas por incapacidad temporal a que haya lugar frente a las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad Laboral.

Reconocer y pagar a los afiliados las prestaciones económicas por incapacidad permanente parcial o invalidez, que se deriven de las contingencias de accidente de trabajo o enfermedad laboral y muerte de origen laboral.

Fortalecer las actividades tendientes a establecer el origen de los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales y el control de los agentes de riesgos laborales.

COSTOS DE ROTACION Y AUSENTISMO EN UNA EMPRESA

Causas de rotación del personal

Contratación masiva provoca mal reclutamiento

Mala reputación del personal nuevo

Falta de integración de los objetivos del empleado con los de la empresa

Bajos salarios

Condiciones de trabajo desfavorables

Desventajas de rotación del personal:

Se incurre en costos de desvinculación, tiempos perdidos en producción, costos de proceso de selección, contratación, capacitación y costos de aprendizaje del nuevo elemento

Falta de integración y coordinación del grupo de trabajadores.

La imagen de la empresa puede resultar afectada con un alto índice de rotación.

Costos de la rotación del personal:

El costo es el gasto económico que representa la fabricación de un producto o la prestación de un servicio. “Entre más alto sea el costo más alto será el precio de venta “

Por lo tanto, se debe evaluar la alternativa más económica “Saber hasta qué nivel de rotación de personal puede una organización soportar sin verse muy afectada, es un problema que cada organización debe evaluar según sus propios cálculos e intereses”

El costo se relaciona directamente con el retiro de cada empleado y su remplazo por otro, son cualitativos

Costo de reclutamiento y selección

Costo de registro y documentación

Costo de ingreso

Costo de desvinculación

La empresa 60 GRADOS AL LIMITED MEI no cuenta con el sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo.

Es importante que las empresas trabajen en la implementación de estas normas, la cuales no son ajenas para las pymes, aun cuando son empresas generalmente pequeñas, pero la norma exige la implementación del sistema inclusive para empresas con menos de 10 trabajadores.

ENUNCIADO DEL PROBLEMA

En 60 GRADOS AL LIMITED MEI se presentan problemas muy relevantes que se han detectado dentro de la organización en relación a la Gestión de Sistema y Seguridad En el Trabajo las dificultades encontradas son las siguientes:

TABLA

3

DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

SÍNTOMAS

No se utilizan debidamente los elementos de protección

Riesgo químico

Riesgos psicosociales

Riesgo biológico

Riesgo eléctrico

Equipo de trabajo

CAUSAS

Falta de capacitación al personal

No hay un seguimiento

La empresa no tiene definido personas a cargo del SG-SST

La empresa no cuenta con un diagnóstico inicial SG-SST identificando las prioridades

PRONÓSTICO

Accidentes de trabajo

Enfermedades de trabajo

CONTROL AL PRONÓSTICO

Capacitar a la empresa en general sobre la norma y el sistema de gestión y seguridad en el trabajo y delegar una persona especializada para que se encargue de esa área.

Aplicar controles diarios mediante formatos diligenciados por medio de un seguimiento de cómo se está llevando a cabo la protección de los operarios en la empresa.

Divulgar programas para promover los estilos de vida y trabajo saludables

Acciones preventivas y correctivas

Fuente: elaboración propia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

La empresa 60 GRADOS AL LIMITED no ha iniciado de manera formal la implementación de un SSST siendo este requerimiento de carácter obligatorio, lo que puede generar multas e incumplimientos de ley.

OBJETIVOS

2.1. Objetivos generales

Determinar el diseño del sistema SSST de la organización que permita planificar acciones preventivas a partir de la identificación de los riesgos que pueden o causen accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para un mayor funcionamiento de la empresa, aumento de la productividad y cambio de la calidad de vida de los empleados.

2.2. Objetivos específicos

Proponer que la empresa tenga un certificado vigente bajo la norma ISO 45001: 2018 que se publicó el 12 de marzo de 2018.

Desarrollar la primera fase de la resolución 1111 (autodiagnóstico).

Definir un marco de política y objetivos para un SSSST.

Identificar los riesgos relacionados con seguridad en el trabajo por medio de la elaboración de la matriz de riesgos.

Proponer acciones de prevención que permitan controlar los riesgos detectados.

Capacitar al personal de la empresa sobre los riesgos de la empresa.

Establecer el rol de encargado del sistema, generando un manual de funciones.

JUSTIFICACIÓN

La salud en el trabajo incide en la productividad de una empresa, puesto que las enfermedades provocan incapacidades, y disminución de la capacidad productiva de una persona. En una empresa con una estructura pyme como la de 60 GRADOS LIMITED MEI, se tendría un impacto desfavorable en la producción, que puede generar una baja rentabilidad, pues finalmente la razón de ser de la empresa es fabricación y comercialización textil, lo cual no se podría hacer si la entidad no cuenta con sus empleados en buenas condiciones de salud. Una empresa debe propender por el bienestar de los empleados y las nuevas exigencias en materia de salud laboral son una oportunidad de mejora en los procesos de 60 GRADOS LIMITED MEI que contribuirán a mantener una buena convivencia y salud de sus colaboradores y así como mejorar la productividad de sus productos.

El decreto 1072 del 2015 estableció que son obligatorias para todas las empresas en Colombia para implementar el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, Este decreto tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados.

En consideración a lo anterior, la administración de toda compañía debe asumir su responsabilidad en buscar y poner en práctica las medidas necesarias que contribuyen a mantener y mejorar los niveles de eficiencia a la operación de la empresa y brindar a sus trabajadores un medio laboral seguro.

Para la empresa 60 GRADOS LIMITED MEI, es muy importante incorporar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo bajo los parámetros legales vigentes, con el fin de

Controlar y administrar sus riesgos, mejorando su desempeño y promoviendo un ambiente seguro y saludable, con esto beneficiarse en competitividad trabajando en igualdad de condiciones con las demás empresas certificadas.

Por lo tanto, el resultado de este trabajo será útil no solo por cumplimiento legal sino para el mejoramiento en la protección y prevención de accidentes laborales de sus colaboradores y el no contar con este programa no solo puede ocasionar sanciones sino también riesgos en la salud de sus empleados.

MARCO CONCEPTUAL

ACCIÓN CORRECTIVA: Acción que pretende corregir la causa de una no situación no deseable.

ACCIÓN DE MEJORA: Acción para lograr mejoras en el desempeño de la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con la política organizacional.

ACCIÓN PREVENTIVA: Acción para eliminar o mitigar las causas de una situación potencial no deseable.

ACTIVIDAD NO RUTINARIA: Actividad que no forma parte de la operación normal de la organización por su baja frecuencia.

ACTIVIDAD RUTINARIA: Actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizarle.

AMENAZA: Peligro de que un evento de origen natural, causado, o inducido por acción humana, ocurra y ponga en peligro vidas, lesiones u otros impactos en la salud, daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales.

AUTO REPORTE DE CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD: Proceso mediante el cual el trabajador reporta por escrito al empleador las condiciones dañinas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo.

CENTRO DE TRABAJO: Toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica de una empresa.

CONDICIONES DE SALUD: El conjunto de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de los trabajadores.

CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO: Los factores que tienen el potencial de generar riesgos para la seguridad y salud. Por ejemplo: Las instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo; Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo; Los procedimientos para la utilización de los agentes y; la organización de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales.

DESCRIPCIÓN SOCIODEMOGRÁFICA: Perfil de los trabajadores que incluye la descripción de las características sociales y demográficas, 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.

EFFECTIVIDAD: 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 se espera al realizar una acción.

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

EMERGENCIA: Situación de peligro o desastre que afecta el funcionamiento normal de la empresa. Requiere de una reacción inmediata y coordinada de los trabajadores, brigadas de emergencias y primeros auxilios, o de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud.

EVALUACIÓN DEL RIESGO: Proceso para determinar el nivel de riesgo y la probabilidad de que dicho riesgo ocurra.

EVENTO CATASTRÓFICO: Acontecimiento imprevisto y no deseado que altera significativamente el funcionamiento normal de la empresa, implica daños masivos al personal, parálisis total de las actividades y que afecta a la cadena productiva, o genera destrucción de una instalación.

IDENTIFICACIÓN DEL PELIGRO: Proceso para entender si existe un peligro y definir las características de éste.

INDICADORES DE ESTRUCTURA: Medidas verificables de los recursos, políticas y organización con que cuenta la empresa para atender las necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo.

INDICADORES DE PROCESO: Medidas verificables del desarrollo e implementación del SGSST.

INDICADORES DE RESULTADO: Medidas verificables de los cambios alcanzados en el periodo definido.

MATRIZ LEGAL: Es la suma de los requisitos exigidos a la empresa para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

MEJORA CONTINUA: Proceso de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en su desempeño.

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

PELIGRO: Situación 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 una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, que define su alcance y compromete a toda la organización.

REGISTRO: Documento que presenta resultados o 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 de la empresa de tener iniciativa y capacidad de anticipación para desarrollar acciones preventivas y correctivas, así como tomar decisiones para generar mejoras en el SGSST.

REVISIÓN REACTIVA: Acciones para el seguimiento de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo 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: La probabilidad de que ocurra uno o más eventos peligrosos y la severidad del daño que pueden causar.

VALORACIÓN DEL RIESGO: Emitir un juicio sobre la tolerancia del riesgo estimado.

RIESGOS FISICOS: se define como aquel factor ambiental que puede provocar efectos adversos a la salud del trabajador, dependiendo de la intensidad, tiempo de exposición y concentración del mismo.

MARCO DE REFERENCIA

3.1. Marco teórico

SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Es un proceso multidisciplinario dirigido a proteger y promover la salud de los empleados mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes, y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo.

Consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo. Su ejecución es permanente, como un proceso de mejoramiento continuo de las condiciones de trabajo.

Define las actividades de promoción y prevención que permitan mejorar las condiciones de trabajo y de salud de los empleados.

Identificar el origen de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y controlar los factores de riesgo relacionados.

Cuando una empresa desarrolla su SG-SST, logra beneficios como:

Mejorar la calidad del ambiente laboral,

Mayor satisfacción en el personal y en consecuencia, se mejora también la productividad y la calidad de los productos y servicios.

Aplica a Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas de servicios temporales. Personas jurídicas y personas naturales inscritos en el régimen común y régimen simplificado.

Cuando una empresa desarrolla su SG-SST, logra beneficios como:

Mejoramiento del comportamiento de los empleados de

Las condiciones y el medio ambiente laboral,

Control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

El ciclo PHVA o ciclo de Deming fue dado a conocer por Edwards Deming en la década del 50, basado en los conceptos del estadounidense Walter Stewart. PHVA significa: Planificar, hacer, verificar y actuar. En inglés se conoce como PDCA: Plan, Do, Check, Act.

Este ciclo constituye una de las principales herramientas de mejoramiento continuo en las organizaciones, utilizada ampliamente por los sistemas de gestión de la calidad (SGC) con el propósito de permitirle a las empresas una mejora integral de la competitividad, de los productos ofrecidos, mejorado permanentemente la calidad, también le facilita tener una mayor participación en el mercado, una optimización en los costos y por supuesto una mejor rentabilidad.

Por su dinamismo puede ser utilizado en todos los procesos de la organización y por su simple aplicación, que, si se hace de una forma adecuada, aporta en la realización de actividades de forma organizada y eficaz.

A través de cada uno de los pasos del ciclo PHVA las empresas pueden:

PLANIFICAR: En esta etapa se definen los objetivos y cómo lograrlos, esto de acuerdo a políticas organizacionales y necesidades de los clientes. Puede ser de gran utilidad realizar grupos de trabajo, escuchar opiniones de los trabajadores y utilizar herramientas de planificación.

HACER: Es ejecutar lo planeado, en esta etapa es recomendable hacer pruebas pilotos antes de implantar los procesos definidos. En su desarrollo se puede evidenciar los problemas que se tienen en la implementación, se identifican las oportunidades de mejora y su implementación.

VERIFICAR: En esta etapa comprobamos que se hayan ejecutado los objetivos previstos mediante el seguimiento y medición de los procesos, confirmando que estos estén acorde con las políticas y a toda la planeación inicial.

ACTUAR: Mediante este paso se realizan las acciones para el mejoramiento del desempeño de los procesos, se corrigen las desviaciones, se estandarizan los cambios, se realiza la formación y capacitación requerida y se define como monitorearlo. (PYMES, 2015)

Marco legal**MARCO LEGAL DECRETO 1072 DE 2015****TABLA****4****MARCO LEGAL DECRETO 1072-2015**

NORMA	CONTENIDO
Código Sustantivo del Trabajo de 1.950	Reglamenta las relaciones empleador- trabajador.
Ley 9 de 1.979	Código Sanitario Nacional.
Resolución 2400 de 1.979	Disposiciones sobre Higiene y Seguridad Industrial en el trabajo.
Decreto 614 de 1.984	Administración de Salud Ocupacional en el país.
Resolución 2013 de 1.986	Organización y funcionamiento del Comité Paritario de Salud Ocupacional.
	Organización, funcionamiento y forma de los programas de Salud Ocupacional. Determina la obligatoriedad legal y ejecución permanente de los programas, reglamenta la organización funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos.

Resolución 1016 de 1.989	El programa de Salud Ocupacional 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
Resolución 6398 de 1.991	Exámenes de ingreso
Resolución 1075 de 1.992	Actividades en fármaco dependencia, alcoholismo y tabaquismo.
Ley 100 de 1.993	Conceptos básicos del Sistema General de Riesgos Profesionales.
Decreto- Ley 1295 de 1.994	Determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
Decreto 1108 de 1994	Sistematiza, coordina y reglamenta algunas disposiciones en relación con el porte y consumo de estupefacientes y sustancias psicotrópicas.
Decreto 1772 de 1.994	Afiliación y Cotización al Sistema General de Riesgos Profesionales.
Decretos 1831 y 1832/94	Determinan las tablas de clasificación de actividades económicas y de enfermedades profesionales.
Ley 181 de 1.995	Fomento del deporte, recreación y aprovechamiento del tiempo libre.
Decreto 1530 de 1996	Reclasificación de eventos mortales, en empresas temporales.
Decreto 2463 de 2001	Juntas de calificación
Ley 776 de 2002	La existencia de patologías anteriores no es causa para aumentar el grado de incapacidad, ni las prestaciones que correspondan al trabajador.

Decreto 1607 de 2002	Tabla de clasificación de actividades económicas
Ley 828 de 2003	Por la cual se expiden normas para el Control a la Evasión del Sistema de Seguridad Social,
Circular 001 de 2003	Vigilancia y control para la afiliación, promoción y prevención en Riesgos Profesionales.
Circular Unificada Abril de 2004	Unifica instrucciones para vigilancia, control y administración del SGRP
Resolución 0156 de 2005	Se adoptan los formatos de informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional
Ley 962 de 2005	Supresión de la revisión y aprobación del Reglamento de Higiene, y Seguridad por el Ministerio de la Protección Social
Decreto 2313 de 2006	Afiliación a independientes, modifica el decreto 3615/05
Decreto 1931 de 2006	Planilla integrada de liquidación de aportes
Ley 1010 de 2006	Se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
Resolución 1401 de 2007	Por la cual se reglamenta procedimiento de investigación de Accidentes de Trabajo.
Resolución 2436 de 2007	Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales
Resolución 2646 de 2008	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y

para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Resolución 3673 de 2008, resolución 1486/2009, resolución 736/2009 y circular 070

Por la cual se establece el Reglamento Técnico de Trabajo Seguro en Alturas.

Resolución 2291/10

Por la cual se amplía el plazo establecido en el artículo 4 de la Resolución 000736 de 2009 y se dictan otras disposiciones.

Ley 1562 de 2012

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

Decreto 1047 de 2014: Por medio del cual el Ministerio del Trabajo establece normas para asegurar la afiliación al Sistema de Seguridad Social de los conductores de los equipos destinados al servicio público de transporte terrestre automotor individual de pasajeros en vehículos taxi, y reglamenta algunos aspectos del servicio para su operatividad.

Guías técnicas de implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

Tienen el objetivo de gestionar los riesgos ocupacionales conforme lo establece el Decreto 1072 de 2015.

Decreto 1990 de diciembre de 2016 El cual modifica las reglas de aproximación de los valores contenidos en la planilla de autoliquidación de aportes; se fijan plazos y condiciones para la autoliquidación y pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y parafiscales, respectivamente.

Por medio del cual modifica el art. 2.2.4...6.37 del Decreto 1072 de 2015

Decreto 52 de 2017 sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Autor (Marco legal decreto 1072 de 2015)

MARCO METODOLÓGICO

4.1. Tipo de investigación

Para el conocimiento de los hechos se empleó el tipo de investigación descriptivo ya que se centra en la observación y descripción de la seguridad del entorno o así como en las actividades diarias que puedan comprometer la salud de los trabajadores de 60° GRADOS AL LIMITED MEI.

4.2. Población y muestra

En la práctica se acudió a la empresa 60 GRADOS AL LIMITED MEI. Para observar la calidad de los colaboradores que esta empresa ofrece, para estudiarlo y poder analizar los inconvenientes o beneficios en todo lo relacionado con la salud y seguridad de sus empleados.

En total son 15 empleados:

8 hombres de edad de los 24 a los 40 años con estudio bachiller.

7 mujeres de edad de los 25 a los 35 años con estudio bachiller.

4.3. DIAGNOSTICO ESTADO ACTUAL DE LA EMPRESA SEGÚN LA RESOLUCION 1111 DE 2017

Desde el 2014 se habla de una resolución de estándares mínimos que debe expedir el Ministerio de Trabajo. A la fecha de publicación de este artículo, durante el año 2016 había un proyecto de resolución de estándares mínimos y finalmente, el 27 de marzo de 2017 se expidieron los estándares mínimos del SG-SST mediante la Resolución 1111 de 2017.

Teniendo en cuenta que la resolución aún no ha salido, el responsable del SG-SST puede realizar la evaluación inicial del sistema usando el cuestionario que se encuentra en el anexo técnico, el cual incluye las siguientes secciones con sus respectivos valores:

ILUSTRACIÓN 3

DIAGNOSTICO ACTUAL DE LA EMPRESA EN EL SG-SST

REQUISISTOS DEL SG -SST	VALOR
RECURSOS	5%
GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD	5%
GESTIÓN DE SALUD	5%
GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS	8%
GESTIÓN DE AMENAZA	5%
VERIFICACIÓN DEL SG-SST	5%
MEJORAMIENTO	5%
TOTAL	38%

AUTOR (ELABORACION PROPIA)

ESCALA DE MEDICION DE DIAGNOSTICO ACTUAL DE LA EMPRESA

1	APLICA	50 %	A	100 %	MEJORAR SI ES POSIBLE
2	DOCUMENTADA	50 %	A	100 %	MEJORAR SI ES POSIBLE
3	NO APLICA	0%	A	10%	SITUACION CRITICA SUSPENDER ACTIVIDADES
4	NO DOCUMENTADA	0%	A	50 %	SITUACION CRITICA SUSPENDER ACTIVIDADES
5	NO PRESENTA	0%	A	10%	SITUACION CRITICA SUSPENDER ACTIVIDADES

Cada uno de los requisitos se compone de varios criterios, cada uno de ellos tiene una valoración específica que se detalla en el anexo técnico del proyecto de resolución 1111 de 2017.

Al finalizar la evaluación inicial se suman todos los puntajes y se puede determinar el porcentaje de avance en la implementación del SG-SST con el que inicia la empresa, en este caso iniciamos con un 38% es un resultado muy bajo, de manera inmediata hay que mejorarlo.

Para el desarrollo de la investigación se aplicará el método de la entrevista para la recolección de la información empleando formularios aplicados a aquellos problemas que se quieren investigar por métodos de observación, análisis de fuentes documentales y demás sistemas de conocimiento, donde se buscará conocer algunas opiniones que ayudarán a evidenciar la situación verdadera en cuanto a los riesgos que están expuestos el personal. Para determinar si en realidad brindan a sus empleados la seguridad y bienestar acordes con la reglamentación vigente, todo lo anterior se constituye en garantías laborales necesarias para que un empleador tenga en cuenta dentro de su empresa la seguridad de sus trabajadores.

4.3.1. Fuentes primarias

En el proyecto utilizaremos entrevistas personales y observación directa, a cada uno de los trabajadores 60 GRADOS AL LIMITED MEI para la recolección de datos; para esto se celebrarán reuniones individuales y grupales en las cuales se recopilará la información precisa y necesaria para elaborar el trabajo de campo.

4.3.2. Fuentes secundarias

Las fuentes de información secundaria que se utilizarán para el proyecto son:

Textos: Bibliografías relacionadas con Metodología para desarrollar el trabajo de grado y el desarrollo del programa; textos que contengan información sobre todo lo relacionado con seguridad y salud en el trabajador.

Documentos: Escritos que permitan identificar el momento actual de la compañía, su situación socio económica para establecer suficiente información que permita brindar un programa adecuado a sus necesidades seguridad y salud al trabajador.

Guía técnica de implementación para pyme.

Internet: Páginas relacionadas con el tema sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

4.4. Entrevista

Las entrevistas se realizarán a cada uno de los empleados de contratación directa, así como a directivos y dueños, con preguntas fáciles de entender e interpretar que permitan determinar las verdaderas necesidades a nivel de seguridad y calidad laboral de todos los empleados de 60 GRADOS AL LIMITED MEI.

ENCUESTA AUTODIAGNOSTICO DE LA EMPRESA

60 GRADOS AL LIMITED MEI

ILUSTRACIÓN

4

ENCUESTA PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO OPERARIOS 60 GRADOS AL LIMITE

Fuente: Ministerio de trabajo		Documento confidencial uso exclusivo de paciente y medico tratante			
NOMBRE DE LA EMPRESA					
ENCUESTA DE PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO	Código:	Fecha de Aprobación: DD/MM/AA	Versión: 0	Pag. 1 de 1	
Guía para la elaboración del SG-SST, desarrollada para empresas cliente por POSITIVA COMPAÑÍA SEGUROS 2015, la cual debe ser personalizada según el contexto de la empresa y sus requerimientos					
Esta encuesta hace parte de la estructura del Sistema de Gestion en Seguridad y Salud en el Trabajo y el contenido de la misma es información clasificada.					
Nombre	60 GRADOS AL LIMITE MEI				
Cargo	TALENTO HUMANO				
Secretaria					
Dependencia / Grupo					
		FECHA	24-mar-17		
Encierre en un círculo:					
1. EDAD	a. Menor de 18 años		2. ESTADO CIVIL		
	b. 18 - 27 años		a. Soltero (a)		
	c. 28 - 37 años		b. Casado (a)/union libre		
	d. 38 - 47 años		c. Separado (a)/Divorciado		
	e. 48 años o mas		d. Viudo (a)		
3. GÉNERO	a. Masculino		4. NÚMERO DE PERSONAS A CARGO		
	b. Femenino		a. Ninguna		
			b. 1 - 3 personas		
			c. 4 - 6 personas		
			d. Más de 6 personas		
5. NIVEL DE ESCOLARIDAD	a. Primaria		6. TENENCIA DE VIVIENDA		
	b. Secundaria		a. Propia		
	c. Técnico / Tecnólogo		b. Arrendada		
	d. Universitario		c. Familiar		
	e. Especialista / Maestro		d. Compartida con otra(s) familia(s)		
7. USO DEL TIEMPO LIBRE	a. Otro trabajo		8. PROMEDIO DE INGRESOS (S.M.L.)		
	b. Labores domésticas		a. Mínimo Legal (S.M.L.)		
	c. Recreación y deporte		b. Entre 1 a 3 S.M.L.		
	d. Estudio		c. Entre 4 a 5 S.M.L.		
	e. Ninguno		d. Entre 5 y 6 S.M.L.		
			e. Mas de 7 S.M.L.		
9. ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA	a. Menos de 1 año		10. ANTIGÜEDAD EN EL CARGO ACTUAL		
	b. De 1 a 5 años		a. Menos de 1 año		
	c. De 5 a 10 años		b. De 1 a 5 años		
	d. De 10 a 15 años		c. De 5 a 10 años		
	e. Más de 15 años		d. De 10 a 15 años		
			e. Más de 15 años		
11. TIPO DE CONTRATACIÓN	a. Carrera Administrativa		12. HA PARTICIPADO EN ACTIVIDADES DE SALUD REALIZADAS POR LA EMPRESA		
	b. Provisionalidad		a. Vacunación		
	c. Libre nombramiento y remoción		b. Salud oral		
	d. Contrato de Prestación de Servicios		c. Exámenes de laboratorio/otros		
	e. Honorarios/servicios profesionales		d. Exámenes periódicos		
			e. Spa (Relajación)		
			f. Capacitaciones en Salud Ocupacional		
			g. Ninguna		
13. LE HAN DIAGNOSTICADO ALGUNA ENFERMEDAD	a. Si		14. FUMA		
	b. No		a. Si		
	CUAL:		b. No		
			Promedio diario UNO EN LA SEMANA		
15. CONSUME BEBIDAS ALCOHOLICAS	a. No		16. PRACTICA ALGUN DEPORTE		
	b. Si		a. No		
	Semanal		b. Si		
	Mensual		Diario		
	Quincenal		Semanal		
	Ocasional		FUTBOL		
	CERVEZA		Quincenal		
			Mensual		
			Ocasional		
17-CONSENTIMIENTO INFORMADO	a. No		Ley 1581 de 2012: de protección de datos personales, es una ley que complementa la regulación vigente para la protección del derecho fundamental que tienen todas las personas naturales a autorizar la información personal que es almacenada en bases de datos o archivos, así como su posterior actualización y rectificación.		
	b. Si				

Fuente (ministerio de trabajo)

ENCUESTA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

1.- PARAMETROS DE OBSERVACION

El objetivo de la presente encuesta es conocer su participación en las actividades programas de salud ocupacional organizadas en su Empresa

*1. La empresa cuenta con un programa de sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

SI

NO

*2. ¿EN CASO DE ALGUNA ACCIDENTE DE TRABAJO, SABE USTED A QUIEN DIRIGIRSE?

SI

NO

*3. DURANTE LA PERMANENCIA EN LA EMPRESA, ALGUNA VEZ HA SIDO INCPACITADO (A), POR ALGUNA DE LAS SIGUIENTES CAUSAS:

ACCIDENTE DE TRABAJO

ENFERMEDAD GENERAL

ENFERMEDAD HOSPITALARIA

ENFERMEDAD AMBULATORIA

NUNCA HA SIDO INCPACITADO

*4. ¿COMO HA SIDO SU PARTICIPACION DURANTE LAS JORNADAS DE SALUD OCUPACIONAL Y SEGURIDAD INDUSTRIAL ORGANIZADAS POR SU EMPRESA?

Nunca ha participado

Ha participado como espectador

Ha participado activamente

Nunca han efectuado una jornada

*5. ¿SABE USTED A QUE ARL (ADMINISTRADORA DE RIESGOS PROFESIONALES) SE ENCUENTRA AFILIADO?

SI

NO

*6. ¿SI SU RESPUESTA ANTERIOR FUE AFIRMATIVA, POR FAVOR INDIQUE A CUÁL?

*7. ¿SABE USTED EL SIGNIFICADO DE LA DEMARCACION Y SEÑALIZACION DE LAS RUTAS DE EVACUACION?

SI

NO

NO LAS CONOZCO

*8. ¿TIENE USTED CONOCIMIENTO QUE ES EL “COPASST”?

SI

NO

*9. ¿CUALES DE LOS SIGUIENTES ELEMENTOS DE PROTECCION UTILIZA USTED EN SU ÁREA DURANTE SU JORNADA LABORAL?

GUANTES

TAPABOCAS

TAPA OIDOS

ARNES

BOTAS

GAFAS

UNIFORME Y/O BATA

CASCO

*10. INDIQUE CUAL DE LAS SIGUIENTES PAUSAS ACTIVAS REALIZA DURANTE SU JORNADA LABORAL

DE MOVIMIENTO DE CUELLO

1VEZ AL DIA

2 VECES AL DIA

3 VECES AL DIA

A VECES

NUNCA

DE BRAZOS Y MUÑECAS

1 VEZ AL DIA

2 VECES AL DIA

3 VECES AL DIA A VECES

4. A VECES

NUNCA

DE ESPALDA

1 VEZ AL DIA

2 VECES AL DIA

3 VECES AL DIA A VECES

A VECES

NUNCA

DE MIEMBROS INFERIORES

1 VEZ AL DIA

2 VECES AL DIA

3 VECES AL DIA A VECES

A VECES

NUNCA

DE CINTURA

1 VEZ AL DIA



2 VECES AL DIA



3 VECES AL DIA A VECES



A VECES



NUNCA



DIAGNOSTICO Y ANÁLISIS DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA LA EMPRESA 60 GRADOS AL LIMITED MEI.

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

5.1. Caracterización y descripción del estado actual de la empresa.

Para poder llevar a cabo el diseño del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo, según los requisitos dados por el decreto 1111 del 2017 **ANEXO TÉCNICO 1 DE LA RESOLUCIÓN 1111 DE 2017**, que define los estándares mínimos en SG-SST, en 60 GRADOS AL LIMITED MEI, se llevó a cabo un diagnóstico con el fin de conocer la situación real de la organización en materia de seguridad y salud en el trabajo.

ILUSTRACIÓN

5

ESTÁNDARES DE CUMPLIMIENTO RESOLUCIÓN 1111 DE 2017

NORMA	DESCRIPCION	SI	NO
		CUM PLE	CUMP LE
I PLANEAR			
Decreto 1295/1994, artículo 26, artículo 5 y 6 de la presente resolución	Para empresas de diez (10) o menos trabajadoras clasificadas en Riesgo IV y V, podrá ser realizado por un Profesional en Salud Ocupacional o Seguridad y Salud en el Trabajo, profesional con posgrado en Seguridad y Salud en el Trabajo, con licencia en Salud Ocupacional o Seguridad y Salud en el Trabajo vigente y que acrediten la aprobación del curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas.		X
Decreto 1072/2015, Artículo 2.2.4.6.8, numeral 2, Artículo 2.2.4.6.12	La empresa asignó y documentó las responsabilidades específicas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo a todos los niveles de la		

organización, para la implementación y mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. **X**

Solicitar el soporte que contenga la asignación y documentación de las responsabilidades en Seguridad y Salud en el Trabajo.

La actividad que se realizó fue la elaboración de las responsabilidades y roles de la empresa, donde se describe las tareas asignadas de cada colaborador en el proceso de implementación del sistema de gestión. Si bien la responsabilidad para la gestión de la SST está en cabeza de la alta dirección de la organización, se han asignado y comunicado las responsabilidades dentro del SG-SST para los cargos cuya actuación tienen injerencia directa sobre la gestión de seguridad y salud y a lo largo de todos los niveles jerárquicos. (Ver anexo 1 roles y responsabilidades).

	La empresa define y asigna los recursos financieros, humanos, técnicos y tecnológicos, requeridos para la implementación, mantenimiento y continuidad del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	
Decreto 1072/2015, Artículo 2.2.4.6.8., numeral 4, Artículo 2.2.4.6.17, numeral 2.5.	Constatar la existencia de evidencias físicas y/o documentales que demuestren la definición y asignación de los recursos financieros, humanos, técnicos y de otra índole para la implementación, mantenimiento y continuidad del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, evidenciando la asignación de recursos con base en el plan de trabajo anual.	X
Decreto 1295/1994, Artículos 4, 16, 21 y 23., Decreto 1072/2015	Todos los trabajadores, independientemente de su forma de vinculación o contratación están afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales y el pago de los aportes se realiza conforme a la normativa y en la respectiva clase de riesgo.	X

Solicitar una lista de los trabajadores vinculados laboralmente a la fecha y comparar con la planilla de pago de aportes a la seguridad social de los cuatro (4) meses anteriores a la fecha de verificación. Realizar el siguiente muestreo:

De uno (1) a diez (10) trabajadores verificar el 100%

Si aplica, se tienen plenamente identificados los trabajadores que se dediquen en forma permanente al ejercicio de las actividades de alto riesgo establecidas en el Decreto 2090 de 2003 o de las normas que lo adicionen, modifiquen o complementen y se les está cotizando el monto establecido en la norma al Sistema de Pensiones.

Decreto 2090 de 2003

X

Resolución 1401/2007 Vigía en Seguridad y Salud en el
Artículo 4° numeral 5 y Trabajo para empresas de menos de diez
Artículo 7°. (10) de trabajadores.

X

<p>Decreto 1072/2015, Artículos: 2.2.4.6.2. parágrafo 2,</p>	<p>Constatar si es igual el número de representantes del empleador y de los trabajadores y revisar si el acta de conformación se encuentra vigente, para el caso en que proceda la constitución del Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo y los miembros del Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo y sus respectivos miembros (Principales y Suplentes) se encuentran capacitados para poder cumplir las responsabilidades que les asigna la ley.</p>	<p>X</p>
<p>Resolución 652/2012 Arts. 1, 2, 6, 7 y 8. Resolución 1356/2012 Artículo 1°, 2° y 3°</p>	<p>Solicitar registros que constaten la capacitación y evaluación tanto para el Vigía en Seguridad</p> <p>La empresa conformó el Comité de Convivencia Laboral y este funciona de acuerdo con la normativa vigente.</p> <p>Solicitar el documento de conformación del Comité de Convivencia Laboral y verificar que esté conformado de acuerdo a la normativa y que su período de conformación se encuentra vigente.</p>	<p>X</p>

		Se cuenta con un programa de capacitación anual en promoción y prevención, que incluye los peligros/riesgos prioritarios, extensivo a todos los niveles de la organización y el mismo se ejecuta.	
Decreto	1072/2015		
Artículos:	2.2.4.6.1	Solicitar el programa de capacitación anual y la matriz de identificación de peligros y verificar que el mismo esté dirigido a los peligros ya identificados, con la evaluación y control del riesgo, y/o necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo, y verificar las evidencias de su cumplimiento.	X
	,2.2.4.6.12 numeral 6		
Decreto	1072/2015,	Todos los trabajadores, independientemente de su forma de vinculación y/o contratación y de manera previa al inicio de sus labores, reciben capacitación, inducción y Re inducción en aspectos generales y específicos de las actividades por realizar que incluya entre otros, la identificación de peligros y	
Artículos:	2.2.4.6.8. Numeral 8,		
	2.2.4.6.11. Parágrafo 2,		
	2.2.4.6.12. Numeral 6,		
	2.2.4.6.13. Numeral 4,		
	2.2.4.6.28. Numeral 4.		
	2.2.4.2.4.2. Resolución		

2400/1979	Artículo	2°. control de los riesgos en su trabajo, y la	X
Literal g).		prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Asimismo, se proporcionan las capacitaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo con las necesidades identificadas.	
		Solicitar la lista de trabajadores, independientemente de su forma de vinculación y/o contratación y verificar los soportes documentales que den cuenta de la capacitación y de su evaluación, de la inducción y re inducción de conformidad con el criterio. La referencia es el Plan de capacitación, su cumplimiento y la cobertura de los trabajadores objeto de cada tema.	
		Para realizar la verificación tener en cuenta: De uno (1) a diez (10) trabajadores verificar el 100%	
Decreto	1072/2015,	Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo cuentan con el certificado de aprobación del curso de capacitación	X
Artículo. 2.2.4.6.35			

virtual de cincuenta (50) horas definido por el Ministerio del Trabajo.

Solicitar el certificado de aprobación del curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas definido por el Ministerio de Trabajo, expedido a nombre del responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) se establece por escrito la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, es comunicada al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo o al Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Decreto 1072/2015,
 Artículos: 2.2.4.6.5.,
 2.2.4.6.6., 2.2.4.6.7.,
 2.2.4.6.8. Numeral 1

La Política es fechada y firmada por el representante legal, expresa el compromiso de la alta dirección, el alcance sobre todos los centros de trabajo y todos sus trabajadores independientemente de su forma vinculación y/o contratación, es revisada,

X

como mínimo una vez al año, hace parte de las políticas de gestión de la empresa, se encuentra difundida y accesible para todos los niveles de la organización.

Solicitar la política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de la empresa y confirmar que cumpla con los aspectos contenidos en el criterio.

Validar para la revisión anual de la política como mínimo: Fecha de emisión, firmada por el representante legal actual, que estén incluidos los requisitos normativos actuales o directrices de la empresa. (anexo 2 política de SG-SST)

Están definidos los objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud

□ Decreto 1072/2015, en el Trabajo y ellos se expresan de
Artículos: 2.2.4.6.12. conformidad con la política de Seguridad
Numeral 1, 2.2.4.6.17. y Salud en el Trabajo, son claros,
Numeral 2.2.2.4.6.18. medibles, cuantificables y tienen metas,
coherentes con el plan de trabajo anual,
compatibles con la normativa vigente, se

encuentran documentados, son **X**

comunicados a los trabajadores, son revisados y evaluados mínimo una vez al año, actualizados de ser necesario, están acordes a las prioridades definidas y se encuentran firmados por el empleador.

Revisar si los objetivos se encuentran definidos, cumplen con las condiciones mencionadas en el criterio y existen evidencias del proceso de difusión. (ver anexo 3 objetivos del SG-SST)

La empresa realizó la evaluación inicial del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, identificando las prioridades para establecer el plan de

□ Decreto 1072/2015, trabajo anual o para la actualización del
 Artículo. 2.2.4.6.16. existente y fue realizada por el
 Resolución 4502/2012 responsable del Sistema de Gestión de
 Artículos 1° y 4 Seguridad y Salud en el Trabajo o si fue
 contratada, por la empresa con personal
 externo con licencia en Salud Ocupacional
 o Seguridad y Salud en el Trabajo o
 conforme, verificando que la persona que

X

diseñe, ejecute e implemente el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo tenga la formación y cursos solicitada en los artículos 5° y 6° de la presente resolución.

Solicitar la evaluación inicial del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La empresa diseña y define un plan de trabajo anual para el cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual identifica los objetivos, metas, responsabilidades, recursos, cronograma de actividades y debe estar firmado por el empleador y el responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

□ Decreto 1072/2015
 Artículos: 2.2.4.6.8. Numeral 7, 2.2.4.6.12. Numeral 5, 2.2.4.6.17. Numeral 2.3 y párrafo 2°, 2.2.4.6.20. Numeral 3, 2.2.4.6.21. Numeral 2, 2.2.4.6.22. numeral 3

Solicitar el plan de trabajo anual para alcanzar los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual identifica metas, responsabilidades, recursos, cronograma de actividades, firmado por el empleador

X

y el responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Verificar el cumplimiento del mismo. En caso de desviaciones en el cumplimiento, solicitar los planes de mejora para el logro del plan inicial.

Archivo General de la Nación en el Acuerdo 48 del 2000, Acuerdo 49 del 2000, Acuerdo 50 del 2000 y la Ley 594 del 2000 (Ley General de Archivos para Colombia)

La empresa cuenta con un sistema de archivo o retención documental, para los

□ Decreto 1072/2015, registros y documentos que soportan el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Artículo. 2.2.4.6.13

X

Constatar la existencia de un sistema de archivo o retención documental, para los registros y documentos que soportan el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Verificar mediante muestreo que los registros y documentos sean legibles (entendible para el lector objeto), fácilmente identificables y accesibles (para todos los que estén vinculados con cada documento en particular), protegidos contra daño y pérdida.

Quienes tengan responsabilidad sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo rinden cuentas anualmente sobre su desempeño.

Estándar: Rendición de cuentas

Decreto 1072/2015

Artículo. 2.2.4.6.8. numeral 3

Solicitar los registros documentales que evidencien la rendición de cuentas anual, al interior de la empresa.

Solicitar a la empresa los mecanismos de rendición de cuentas que haya definido y verificar que se haga y se cumplan con los criterios del requisito.

X

Decreto 1072/2015

Artículos: 2.2.4.6.8. Numeral 5, 2.2.4.6.12. Numeral 15, 2.2.4.6.17. numeral 1.1

La empresa define la matriz legal actualizada que contemple las normas del Sistema General de Riesgos Laborales aplicables a la empresa.

Solicitar la matriz legal en la cual se contemple la legislación nacional vigente en materia de riesgos laborales. **X**

Verificar que contenga

- Normas vigentes en riesgos laborales, aplicables a la empresa.

- Normas técnicas de cumplimiento de acuerdo con los peligros / riesgos identificados en la empresa.

- Normas vigentes de diferentes entidades que le aplique. (ver anexo 4 matriz legal)

Estándar: Mecanismos de comunicación internas y externas relativas a la Seguridad y Salud en el Trabajo, como por ejemplo autor reporte

□ Decreto 1072/2015 de condiciones de trabajo y de salud por Artículos: 2.2.4.6.14., parte de los trabajadores o contratistas. **X**

2.2.4.6.16. Parágrafo 3, Constatar la existencia de mecanismos de comunicación interna y externa que tiene la empresa en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y comprobar que las

acciones que se desarrollaron para dar respuesta a las comunicaciones recibidas son eficaces.

La empresa estableció un procedimiento para la identificación y evaluación de las especificaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo, de las compras y adquisición de productos y servicios, como por ejemplo los elementos

Estándar: Adquisiciones de protección personal.

Decreto 1072/2015, Verificar el cumplimiento del
 Artículo 2.2.4.6.27, procedimiento para la identificación y
 Resolución 2400/1979 evaluación de las especificaciones en
 Artículos 177 y 178. Seguridad y Salud en el Trabajo de las
 compras o adquisición de productos y **X**
 servicios, como por ejemplo los elementos
 de protección personal. Verificar la
 existencia de la matriz de elementos de
 protección personal. (ver anexo 5 matriz
 EPP)

Estándar: Contratación

La empresa incluye los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo en la

<p>□ Decreto 1072/2015 Artículos:</p>	<p>evaluación y selección de proveedores y contratistas.</p>	<p>X</p>
<p>2.2.4.6.4. Parágrafo 2°, 2.2.4.6.28. numeral 1</p>	<p>Constatar que para la selección y evaluación de proveedores y/o contratistas, se valida que dichos proveedores o contratistas tienen documentado e implementado el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y que conocen los peligros/riesgos y la forma de controlarlos al ejecutar el servicio por realizar en la empresa dónde prestan el servicio.</p>	
<p>Estándar: Gestión del cambio</p>	<p>La empresa dispone de un procedimiento para evaluar el impacto sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo que se pueda generar por cambios internos o externos.</p>	<p>X</p>
<p>Decreto 1072/2015, Artículo 2.2.4.6.26</p>	<p>Solicitar el documento para evaluar el impacto sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo en cambios internos y externos que se presenten en la entidad.</p>	

Solicitar las evidencias que constaten la definición y ejecución de las actividades de medicina del trabajo, promoción y prevención de conformidad con las prioridades que se identificaron con base a los resultados del diagnóstico de las condiciones de salud y los peligros/riesgos de intervención prioritarios.

Se informa al médico que realiza las evaluaciones ocupacionales los perfiles del cargo, con una descripción de las tareas y el medio en el cual se desarrollará la labor respectiva.

□ Resolución
2346/2007, Artículo 4°

Decreto 1072/2015,
Artículos: 2.2.4.6.12.
Numeral 4 y 13.

Verificar que al médico que realiza las evaluaciones ocupacionales, se le remitieron los soportes documentales respecto de los perfiles del cargo, descripción de las tareas y el medio en el cual desarrollará la labor los trabajadores.

x

Se realizan las evaluaciones médicas de acuerdo con la normativa y los peligros a los cuales se encuentre expuesto el trabajador.

x

Solicitar el documento o registro que evidencie la definición de la frecuencia de las evaluaciones médicas periódicas.

La empresa debe tener la custodia de las historias clínicas a cargo de una institución prestadora de servicios en Seguridad y Salud en el Trabajo o del médico que practica los exámenes laborales en la empresa.

Decreto 1072/2015
Artículo 2.2.4.6.13 numerales 1 y 2

Evidenciar los soportes que demuestren que la custodia de las historias clínicas esté a cargo de una institución prestadora de servicios en Seguridad y Salud en el Trabajo o del médico que practica los exámenes laborales en la empresa.

X

Decreto 1295/1994
Artículo 35 numeral d)

Hay un programa para promover entre los trabajadores estilos de vida y entorno saludable, incluyendo campañas específicas tendientes a la prevención y el control de la farmacodependencia, el alcoholismo y el tabaquismo, entre otros.

X

Solicitar el programa respectivo y los documentos y registros que evidencien el cumplimiento del mismo.

La empresa elimina los residuos sólidos, líquidos o gaseosos que se producen, así como los residuos peligros de forma que no se ponga en riesgo a los trabajadores.

Ley 9 /1979, Artículos 10, 22 y 129

Mediante observación directa, constatar las evidencias en las que se dé cuenta de los procesos de eliminación de residuos conforme al criterio y solicitar contrato de empresa que elimina y dispone de los residuos peligrosos.

X

Estándar: Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, incidentes y accidentes del trabajo

La empresa reporta a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), a la Entidad Promotora de Salud (EPS) todos los accidentes y las enfermedades laborales diagnosticadas.

Decreto 1072/2015, Artículos: 2.2.4.6.12. numeral 11, 2.24.6.21 numeral 9

Indagar con los trabajadores, si se han presentado accidentes de trabajo o enfermedades laborales (en caso afirmativo, tomar los datos de nombre y

x

número de cédula y solicitar el reporte).

Igualmente realizar un muestreo del reporte de registro de accidente de trabajo (Furat) y el registro de enfermedades laborales (Furel) respectivo, verificando si el reporte a las Administradoras de Riesgos Laborales, Empresas Promotoras de Salud y Dirección Territorial se hizo dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al evento o recibo del diagnóstico de la enfermedad.

La empresa investiga todos los accidentes e incidentes de trabajo y las enfermedades cuando sean diagnosticadas como laborales, determinando las causas básicas e inmediatas y la posibilidad de que se presenten nuevos casos.

□ Decreto 1072/2015
 Artículos: 2.2.4.1.6,
 2.2.4.6.21. numeral 9,
 2.2.4.6.32

Verificar por medio de un muestreo si se investigan los accidentes e incidentes de trabajo y las enfermedades laborales y si se definieron acciones para otros trabajadores potencialmente expuestos.

X

<p>□ Decreto 1072/2015, Artículos: 2.2.4.6.16. numeral 7</p>	<p>Hay un registro estadístico de los incidentes y de los accidentes de trabajo, así como de las enfermedades laborales que ocurren; se analiza este registro y las conclusiones derivadas del estudio son usadas para el mejoramiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p>	<p>x</p>
<p>Estándar: Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores</p> <p>□ Decreto 1072/2015, Artículo 2.2.4.6.2 numeral. 7, 18 y 34</p>	<p>Solicitar el registro estadístico actualizado de lo corrido del año y el año inmediatamente anterior al de la visita, así como la evidencia que contiene el análisis y las conclusiones derivadas del estudio que son usadas para el mejoramiento del SG-SST.</p> <p>La empresa mide la severidad de los accidentes de trabajo como mínimo una vez al año y realiza la clasificación del origen del peligro/riesgo que los generó (físicos, químicos, biológicos, de seguridad, públicos, psicosociales, entre otros).</p>	<p>X</p>

Solicitar los resultados de la medición para lo corrido del año y/o el año inmediatamente anterior y constatar el comportamiento de la severidad y la relación del evento con los peligros/riesgos.

La empresa mide la mortalidad por accidentes de trabajo y enfermedades laborales como mínimo una vez al año y

10 Decreto 1072/2015, realiza la clasificación del origen del peligro/riesgo que los generó (físicos, químicos, biológicos, de seguridad, públicos, psicosociales, entre otros)

x

Solicitar los resultados de la medición para lo corrido

La empresa mide el ausentismo por enfermedad laboral y común y por

10 Decreto 1072/2015, accidente de trabajo, como mínimo una vez al año y realiza la clasificación del origen del peligro/riesgo que lo generó (físicos, ergonómicos, o biomecánicos,

x

químicos, de seguridad, públicos, psicosociales, entre otros)

Solicitar los resultados de la medición para lo corrido del año y/o el año inmediatamente anterior y constatar el comportamiento del ausentismo y la relación del evento con los peligros/riesgos.

Decreto 1072/2015, Artículos: 2.2.4.6.15., 2.2.4.6.16. numeral 2

ESTÁNDAR 4. GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS

Estándar: Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos

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

x

Verificar que se realiza la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos conforme a la metodología definida de acuerdo con el criterio y con la participación de los trabajadores, seleccionando de manera aleatoria algunas de las actividades identificadas.

La identificación de peligros, evaluación y valoración del riesgo se desarrolló con la participación de trabajadores de todos los niveles de la empresa y es actualizada como mínimo una vez al año y cada vez que ocurra un accidente de trabajo mortal o un evento catastrófico en la empresa o cuando se presenten cambios en los procesos, en las instalaciones, o maquinaria o equipos.

□ Decreto 1072/2015,
Artículo. 2.2.4.6.15.
Parágrafo 1, 2.2.4.6.23

x

Verificar que estén identificados los peligros, evaluados y valorados los riesgos, con la participación de los trabajadores

La empresa donde se procese, manipule o trabaje con agentes o sustancias catalogadas como carcinógenas o con toxicidad aguda, causantes de enfermedades, incluidas en la tabla de enfermedades laborales, prioriza los riesgos asociados a estas sustancias o agentes y realiza acciones de prevención e intervención al respecto.

Revisar la lista de materias primas e

□ Decreto 1072/2015, insumos, productos intermedios o finales, subproductos y desechos y verificar si estas son o están compuestas por agentes o sustancias catalogadas como carcinógenas en el grupo 1 de la clasificación de la Agencia Internacional de Investigación sobre el Cáncer (International Agency for Research on Cancer, IARC) o con toxicidad aguda según los criterios del Sistema Globalmente Armonizado (categorías I y II).

x

Decreto 1072/2015, Artículos: 2.2.4.6.15.	<p>Se realizan mediciones ambientales de los riesgos prioritarios, provenientes de peligros químicos, físicos y/o biológicos.</p> <p>Verificar los soportes documentales de las mediciones ambientales realizadas y la remisión de estos resultados al Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo o al Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p>	x
<p>Estándar: Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos</p> <p>□ Decreto 1072/2015, Artículos, 2.2.4.6.15, 2.2.4.6.24</p>	<p>Se implementan las medidas de prevención y control con base en el resultado de la identificación de peligros, la evaluación y valoración de los riesgos (físicos, ergonómicos, biológicos, químicos, de seguridad, públicos, psicosociales, entre otros), incluidos los prioritarios y éstas se ejecutan acorde con el esquema de jerarquización, de ser factible priorizar la intervención en la fuente y en el medio.</p> <p>Verificar la implementación de las medidas de prevención y control, de acuerdo al esquema de jerarquización y de</p>	x

conformidad con la identificación de los peligros, la evaluación y valoración de los riesgos (físicos, ergonómicos, biológicos, químicos, de seguridad, públicos, psicosociales, entre otros), realizada.

La empresa para los peligros identificados ha estructurado programa de prevención y protección de la seguridad y salud de las personas (incluye procedimientos, instructivos, fichas técnicas).

□ Decreto 1072/2015,
Artículo 2.2.4.6.12,
numerales 7 y 9

x

Solicitar los procedimientos, instructivos, fichas técnicas cuando aplique y protocolos de

Seguridad y Salud en el Trabajo,

Se realizan inspecciones sistemáticas a las instalaciones, maquinaria o equipos, incluidos los relacionados con la prevención y atención de emergencias; con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Decreto 1072/2015,
Artículos: 2.2.4.6.12 numeral
14

x

Solicitar la evidencia de las inspecciones realizadas a las

instalaciones, maquinaria y equipos, incluidos los relacionados con la prevención y atención de emergencias y verificar la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Se realiza el mantenimiento periódico de las instalaciones, equipos y herramientas, de acuerdo con los informes de las inspecciones o reportes de

- Decreto 1072/2015, condiciones inseguras.

Artículos: 2.2.4.6.12 numeral 14, 2.2.4.6.24 parágrafos 1° y 2. Solicitar la evidencia del mantenimiento preventivo y/o correctivo en las instalaciones, equipos y herramientas de acuerdo con los manuales de uso de estos y los informes de las inspecciones o reportes de condiciones inseguras. **X**

Se les suministran a los trabajadores

- Decreto 1072/2015, que lo requieran los Elementos de

Artículos: 2.2.4.2.4.2. Protección Personal y se les reponen oportunamente conforme al desgaste y condiciones de uso de los mismos. **X**
2.2.4.2.2.16

Solicitar los soportes que evidencien la entrega y reposición de los Elementos de Protección Personal a los trabajadores.

Se tiene un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias que identifica las amenazas, evalúa y

ESTÁNDAR 5. GESTIÓN DE AMENAZAS

Estándar: Plan de salidas de emergencia, así como la prevención, preparación y señalización debida, simulacros como respuesta ante emergencias

analiza la vulnerabilidad, incluye planos de las instalaciones que identifican áreas y salidas de emergencia, así como la señalización debida, simulacros como mínimo una vez al año y este es divulgado.

x

□ Decreto 1072/2015, Se tienen en cuenta todas las jornadas de trabajo en todos los centros de trabajo

Artículos: 2.2.4.6.12. Numeral 12, 2.2.4.6.25.

Solicitar el plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, constatar su divulgación.

Se encuentra conformada, capacitada y dotada la brigada de prevención,

□ Decreto 1072/2015, preparación y respuesta ante emergencias, organizada según las necesidades y el tamaño de la empresa (primeros auxilios, contra incendios, evacuación, etc.).

X

Solicitar el documento de conformación de la brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias y verificar los soportes de la capacitación y entrega de la dotación.

III VERIFICAR

ESTÁNDAR 6.

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

Estándar: Gestión y resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

El empleador tiene definidos los indicadores de estructura, proceso y resultado del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Decreto 1072/2015, Artículos: 2.2.4.6.19., 2.2.4.6.20., 2.2.4.6.21., 2.2.4.6.22.	Solicitar los indicadores de estructura, proceso y resultado del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que se encuentren alineados al plan estratégico de la empresa.	X
---	---	---

Decreto 1072/2015, Artículo 2.2.4.6.29.	El empleador debe realizar una auditoría anual, la cual será planificada	X
--	--	---

con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Solicitar el programa de la auditoría, el alcance de la auditoría, la periodicidad, la metodología y la presentación de informes y verificar que se haya planificado con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Alcance de la auditoría de cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Decreto 1072/2015, Se debe solicitar a la empresa los documentos, pruebas de la realización de actividades y obligaciones establecidas en los trece numerales del artículo 2.2.4.6.30 del Decreto 1072/2015.

X

Decreto 1072/2015, La Alta Dirección revisa una vez al año el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; sus resultados son comunicados al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo o al Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y al

X

responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Solicitar el documento donde conste la revisión anual por la Alta Dirección, así como la comunicación de los resultados al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo o al Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y al responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

IV ACTUAR

ESTÁNDAR

MEJORAMIENTO

Estándar: Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo entre otros. y las recomendaciones del COPASST “comité prioritario de seguridad y salud en el trabajo es el encargado de promover

Decreto 1072/2015, practicas saludables y motivar la adquisición de hábitos seguros en todos los niveles de la empresa la ley establece

X

que todas las empresas de mas de 10 trabajadores deben tener un COPASST por lo tanto las que tienen hasta 9 trabajadores están eximidas de esta obligación pero en cambio debe nombrar un Vigía de seguridad y salud en el trabajo , de acuerdo al decreto ley 1925 de 1994 en su artículo 35 . donde nos habla de los servicios de prevención. La afiliación al sistema general de riesgos profesionales, da derecho a la empresa afiliada a recibir asesoría técnica básica para el diseño del problema. Capacitación básica para la brigada de primeros auxilios, Capacitación a los miembros del comité paritario de salud en aquellas empresas con un número mayor de 10 trabajadores o a las vigías ocupacionales en las empresas con un número menor de 10 trabajadores, Fomento de estilos de trabajo y de vida saludables, de acuerdo con los perfiles epidemiológicos de las empresas.

Solicitar la evidencia documental de la implementación de las acciones preventivas y/o correctivas provenientes de los resultados y/o recomendaciones, de conformidad con el criterio.

Cuando después de la revisión por la Alta Dirección del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se evidencia que las medidas de prevención y control relativas a los peligros y riesgos en Seguridad y Salud en el Trabajo son

Decreto 1072/2015, inadecuadas o pueden dejar de ser
Artículos: 2.2.4.6.31. eficaces, la empresa toma las medidas
Parágrafo, 2.2.4.6.33., correctivas, preventivas y/o de mejora
2.2.4.6.34. para subsanar lo detectado.

X

Solicitar la evidencia documental de las acciones correctivas, preventivas y/o de mejora que se implementaron según lo detectado en la revisión por la Alta Dirección del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Se implementan las medidas y acciones correctivas producto de requerimientos o recomendaciones de autoridades administrativas, así como de las Administradoras de Riesgos Laborales.

Decreto 1072/2015, Solicitar la evidencia documental de las acciones correctivas realizadas en respuesta a los

X

Artículo 2.2.4.11.7

Requerimientos o recomendaciones de las autoridades administrativas así como de las Administradoras de Riesgos Laborales.

Fuente (resolución 1111 de 2017)

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DIAGNÓSTICO SITUACIÓN REAL DE LA ORGANIZACIÓN EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ILUSTRACIÓN

6

ANÁLISIS ESTADO ACTUAL DE LA EMPRESA SG-SST

DETALLE	NOTA	CDA RESPUESTA	%
NORMA RESOLUCION 111 DEL 2017 CUMPLIDA	SI	23	47%
NORMA RESOLUCION 111 DEL 2018 CUMPLIDA	NO	31	53%
RESULTADO FINAL	TOTAL	54	100%

AUTOR (ELABORACIÓN PROPIA)

Este resultado nos demuestra que la mayoría de normas no se están cumpliendo debido a la falta de información y seguimiento a la respectiva gestión que se debe llevar a cabo en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para 60 GRADOS AL LIMITE MEI.

La interpretación de resultados se identificó mediante la revisión física que se registró mediante visitas que se realizaron a la empresa en horario laboral.

MULTAS Y SANCIONES PARA QUIENES INCUMPLAN EL SG-SST

El Ministerio del Trabajo y Seguridad Social expidió el Decreto 472 de 2015 en el que se establecen las multas para quienes incumplan las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Como se había anotado, la imposición de las multas depende del tamaño de la empresa. El Decreto 472 de 2015 establece los siguientes topes:

MICROEMPRESA:

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

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

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

PEQUEÑA EMPRESA

Por incumplimiento de las normas de salud ocupacional: de 6 a 20 SMMLV

Por incumplimiento en el reporte de accidente o enfermedad laboral: de 21 a 50 SMMLV

Por incumplimiento que dé origen a un accidente mortal: de 25 a 150 SMMLV

MEDIANA EMPRESA

Por incumplimiento de las normas de salud ocupacional: de 21 a 100 SMMLV

Por incumplimiento en el reporte de accidente o enfermedad laboral: de 51 a 100 SMMLV

Por incumplimiento que dé origen a un accidente mortal: de 151 a 400 SMMLV

GRAN EMPRESA

Por incumplimiento de las normas de salud ocupacional: de 101 a 500 SMMLV

Por incumplimiento en el reporte de accidente o enfermedad laboral: de 101 a 1.000 SMMLV

Por incumplimiento que dé origen a un accidente mortal: de 401 a 1.000 SMMLV

OBJETIVO 1. IDENTIFICAR RIESGOS DE LA EMPRESA

IDENTIFICACIÓN Y CONTROL DE LOS FACTORES DE RIESGO EN EL LUGAR DE TRABAJO

El deber de un líder en seguridad es comprender la problemática de salud y seguridad de la empresa donde trabaja. Esta comprensión se logra, primero, observando los diferentes factores de riesgo que están presentes en las instalaciones, puestos de trabajo, métodos, materiales y en el ambiente en general; y segundo, analizando el tipo de lesiones o pérdidas que pueden ocasionar dichos factores de riesgo.

Observar significa mirar con atención, con el propósito de aprender algo nuevo sobre las condiciones de su trabajo y el comportamiento de sus compañeros. Por tanto, una de las principales responsabilidades que tienen los líderes es percibir a través de todos los sentidos (vista, oído, tacto, olfato) los peligros que pueden afectar su salud y la de los demás, no sólo en su lugar de trabajo, sino en el hogar, en la calle y en general, en todo momento de la vida.

Consecuencias de los factores de riesgo

En la salud de las personas: pueden ser accidentes o enfermedades. El accidente ocurre por exposición a factores de riesgo relacionados con las condiciones de seguridad (mecánicas, eléctricas, y físico - químicas) y algunas ergonómicas (como por ejemplo los sobreesfuerzos). La enfermedad de origen profesional puede ocurrir, especialmente, por la exposición a las condiciones de riesgo físicas y químicas (por ejemplo. Ruido y material particulado).

En los materiales, procesos e instalaciones: los factores de riesgo también traen consecuencias para la productividad y la eficiencia de todos los procesos de la empresa. Tanto los accidentes y enfermedades como los incidentes ocasionan pérdidas temporales de producción, daños en los materiales o en los edificios, costos adicionales en la contratación e inducción de los reemplazos, tiempo invertido en investigaciones y trámites administrativos, demandas legales, entre otros.

En varios estudios se ha demostrado que los factores de riesgo generan más pérdidas en los procesos y en las instalaciones que en las personas. Pero también se ha demostrado que cuando se actúa tempranamente sobre ellos no sólo se evitan pérdidas materiales sino, ante todo, humanas.

En la medida en que dicha percepción se agudice, se estará en mejores condiciones de diferenciar lo seguro de lo inseguro y por tanto, de adoptar comportamientos de autocuidado y de fomentar entre los compañeros maneras seguras de realizar el trabajo

6.1. Riesgos biológicos

El riesgo biológico ocupacional se puede definir como aquel que surge de la exposición laboral a micro y microorganismos que puedan causar daños al trabajador. Estos en general pueden ser transmitidos a través del aire, de la sangre y de los fluidos corporales.

En este caso encontramos un grupo de agentes orgánicos, animados o inanimados como los hongos, virus, bacterias, parásitos (entre otros), presentes en determinados ambientes laborales, que pueden desencadenar enfermedades infectocontagiosas, reacciones alérgicas o intoxicaciones al ingresar al organismo.

6.2. Riesgos físicos

El riesgo es la probabilidad de que se produzcan víctimas mortales, heridos o daños a la salud o a bienes como consecuencias de un peligro. Trabajador, dependiendo de la intensidad, tiempo de exposición y concentración del mismo.

Dentro de la empresa encontramos por medio de visitas que se realizaron en la empresa 60 GRADOS AL LIMITE en horario laboral en el área operativa se identificaron algunos riesgos físicos como ruidos, vibraciones, que en ocasiones no se tienen en cuenta para proteger o creas estrategias para el mejoramiento de los ambientes laborales de los empleadores.

Ruidos: en la empresa se encuentran maquinas con altos niveles de ruidos los cuales están ubicadas en la planta.

Las maquinas son la presilladora, ojeadora y máquina de corte.

Vibraciones: La exposición de vibraciones se produce cuando se transmite a alguna parte del cuerpo el movimiento oscilante de una estructura, ya sea el suelo, una empuñadura o un asiento.

Las maquinas general vibraciones que no se pueden reducir en gran medida, la cortadora es una máquina de gran peso, pero se debe operar directamente tocándola o manipuladora, con gran fuerza.

Exposición a campos electromagnéticos generados por los motores de las máquinas de coser.

6.3. Riesgos químico

El grupo de factores de riesgo químico lo componen todas aquellas sustancias químicas que en condiciones normales de manejo pueden producir efectos nocivos en las personas expuestas.

En la empresa encontramos según unos recorridos a las instalaciones en la empresa 60 GRADOS AL LIMITE.

Productos de limpieza, desinfección: Desinfectantes, desengrasantes, Jabón líquido jabón en polvo

Inhalación de polvo de fibras: esto provocará trastornos pulmonares.

6.4. Riesgos psicosociales

Los riesgos psicosociales son entendidos como todas las situaciones y condiciones del trabajo que se relacionan con el tipo de organización, el contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, los cuales tienen la capacidad de afectar, en forma negativa, el bienestar y la salud (física, psíquica y/o social) del trabajador y sus condiciones de trabajo.

Se encontraron por medio de visitas que se realizaron en la empresa 60 GRADOS AL LIMITE en horario laboral:

Estrés de los trabajadores por los altos ritmos de producción: Este dato lo obtuvimos entrando a las instalaciones dándonos cuenta que tiene demasiado trabajo no se hacen pausas activas y se exige no perder tiempo para poder entregar los pedidos a tiempo.

Monotonía de las tareas: Debido a abundante trabajo no se hace rotación de operaciones debido a que baja el rendimiento de producción y

Turnos de trabajo: El horario es de 7am a 8 pm es extenso por esto hay un ambiente laboral pesado.

6.5. Riesgos biomecánicos

Se refiere a todos aquellos elementos externos que actúan sobre una persona que realiza una actividad específica.

El objeto de estudio de la biomecánica tiene que ver con cómo es afectado un trabajador por las fuerzas, posturas y movimientos intrínsecos de las actividades laborales que realiza.

En la empresa:

Fatiga postural a consecuencia de posturas inadecuadas en la realización de operaciones periódicas y repetitivas.

Un caso muy claro

La máquina de coser une las partes de los tejidos cortados con la forma de los patrones. El operario dirige las capas del tejido a coser hacia una aguja, que funciona mediante un motor, controlando su velocidad por pedales. Las operaciones que se realizan son repetitivas y periódicas.

Posturas de trabajo de carácter estático.

Movimientos repetidos de brazos, manos y muñecas, y posturas inadecuadas de cuello y hombros. Los brazos están flexionados y no se suelen apoyar en ningún sitio.

Posturas inadecuadas por la demanda de atención visual. En la mayoría de los casos, se trata de tareas que requieren de precisión, por lo que los trabajadores suelen acercarse a la zona de trabajo inclinando el tronco y flexionando el cuello con lo que aumenta la carga postural en las zonas dorsal y cervical.

Como consecuencia de todo esto, en estos puestos existen riesgos elevados de lesiones o molestias musculo esqueléticas en la zona del cuello, hombros, mano y muñeca.

Manipulación de cargas: Durante la manipulación y transporte de piezas o prendas confeccionadas.

Uso repetitivo de pedales: Lesión en los tendones.

6.6. Condiciones de seguridad

Son todos aquellos peligros que involucran condiciones peligrosas originadas en un mecanismo, equipo u objeto, instalaciones locativas, que al entrar en contacto con la persona puede provocar un daño físico. Los factores de riesgos que involucran factores relacionados, con electricidad, tecnológicos explosión o incendio, mecánicos y locativos. Los riesgos en seguridad se encuentran presentes en todas las actividades laborales.

En la empresa:

Locativo: se evidencia los problemas de orden y aseo, los sistemas de almacenamientos y la superficie del trabajo. Algunos puestos de trabajo se concentran en sus tareas y se olvidan la importancia en mantenerlos en orden aseo y almacenaje adecuado. Se observa en buen estado las estructuras e instalaciones evitando accidente de trabajo y enfermedades laborales.

Mecánico: proviene del contacto de las máquinas, equipos e implementos de trabajo que puedan generar accidentes de trabajo.

ILUSTRACIÓN

7

RIESGOS MECÁNICOS

60 GRADOS AL LIMITED MEI			
ítem	HERRAMIENTAS Y MAQUINAS	ANENAZAS	EVALUACION DE VULNERABILIDAD
15	TIJERAS	Cortaduras y heridas en cualquier parte del cuerpo	ALTO
15	REMATADORES	PERFORACION Y/O PUNZAMIENTO Y HERIDAS	ALTO
3	ABRE OJALES	PERFORACION Y/O PUNZAMIENTO Y HERIDAS	ALTO
5	CUCHILLAS	FILOSAS HERIDAS	ALTO
10	CORTAHILOS	GLOPES CON LOS TIRA HILOS DE LAS MAQUINAS Y CORTADURAS	ALTO
4	MAQUINAS PLANA	LESIONES POR INPOACTO DE CARA Y MANOS	ALTO
2	MAQUINAS DOS AGUJAS	FA TIGA POSTURAL Y MEJORA R ILUMINACION	ALTO
1	MAQUINA PRESILLADORA	FA TIGA POSTURAL Y MEJORA R ILUMINACION	ALTO
2	MAQUINAS FILETEADORAS	FA TIGA POSTURAL Y MEJORA R ILUMINACION	ALTO
1	MAQUINA EMPRETINADORA	FA TIGA POSTURAL Y MEJORA R ILUMINACION	ALTO
1	MAQUINA OJALADORA	FA TIGA POSTURAL Y MEJORA R ILUMINACION	ALTO
2	MAQUINAS TACHADORAS	FA TIGA POSTURAL Y MEJORA R ILUMINACION	ALTO
4	PESAS PARA TENDIDO	GOLPES Y APLASTAMIENTO DE LOS PIES	ALTO
10	ESTENCIONES Y CONECTORES	PELIGRO DE CONTACTOS ELECTRICOS	ALTO
5	LAMPARAS DE ILUMINACION	ILUMINACION DEFICIENTE	ALTO
1	MAQUINA COLLARIN	FA TIGA POSTURAL Y MEJORA R ILUMINACION	ALTO

Autor (Elaboración propia)

Eléctrico: Peligro de contacto eléctrico, directo o indirecto, con las partes en tensión de la máquina y conexiones desprotegidas, así como por fallo de aislamiento de cables

Tecnológico: se debe disponer de medios de extinción adecuados y se debe formar adecuadamente al personal en caso de incendio.

Públicos: comprende todo aquello que pone en riesgo la integridad física de las personas entre ellas en la empresa el atraco al personal en ese sector.

Inconvenientes entre los trabajadores.

Accidentes de tránsito: se contemplan entre los peligros laborales cuando quien sufre el accidente es un trabajo que se desplaza en un vehículo que presta servicios contratados por esta, y se encuentra dentro el ejercicio de sus funciones laborales. En este caso la empresa cuenta con persona de distribución de la mercancía.

RECOMENDACIONES PARA LOS RIESGOS IDENTIFICADOS

MATRIZ DE RIESGOS

ILUSTRACIÓN

8

MATRIZ RIESGOS IDENTIFICADOS

60 GRADOS AL LIMITED MEI
NIT 1.1012.324.353

MATRIZ DE RIESGOS					LEYENDA					
RIESGO	Aparición probabilidad	Gravedad (Impacto)	Valor del Riesgo	Nivel de Riesgo	GRAVEDAD (IMPACTO)					
					MUY BAJO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO	
					1	2	3	4	5	
CORTADURAS Y HERIDAS	4	5	20	Muy grave	MUY ALTA	5	10	15	20	25
PERFORACION PUNZAMIENTO DE HERIDAS	5	4	20	Muy grave	ALTA	4	8	12	16	20
GOLPES Y PLASTAMIENTOS DE LOS PIES	3	3	9	Importante	MEDIA	3	6	9	12	15
ILUMINACION DEFICIENTE	3	3	9	Importante	BAJA	2	4	6	8	12
PELIGRO DE CONTACTOS ELECTRICOS	4	4	16	Muy grave	MUY BAJA	1	2	3	4	5
LECCIONES IMPACTO EN CARA O MANOS	4	5	20	Muy grave						
POSICION SILLAS	4	4	16	Muy grave						
PROTECCION AREA DE CORTE	5	5	25	Muy grave						
CONEXIONES ELECTRICAS ESTENCIONES ENTRE OTRAS	4	4	16	Muy grave						
ROTACION PUESTOS DE TRABAJO	4	3	12	Importante						
CONTACTO DIRECTO CON LA VIBRACIONES EN MAQUINARIA	5	4	20	Muy grave						
PAUASA LABORALES	4	5	20	Muy grave						
VOLUMENES ALTOS EXCESIVOS	3	4	12	Importante						
TEMPERATURA AREA DE TRABAJO	4	4	16	Muy grave						
PRESION LABORAL	5	4	20	Muy grave						

	Riesgo muy grave. Requiere medidas preventivas urgentes. No se debe iniciar el proyecto sin la aplicación de medidas preventivas urgentes y sin acotar sólidamente el riesgo.
	Riesgo importante. Medidas preventivas obligatorias. Se deben controlar fuertemente las variables de riesgo durante el proyecto.
	Riesgo apreciable. Estudiar económicamente si es posible introducir medidas preventivas para reducir el nivel de riesgo. Si no fuera posible, mantener las variables controladas.
	Riesgo marginal. Se vigilará aunque no requiere medidas preventivas de partida.

Borrar Datos

AUTOR (ELABORACIÓN PROPIA)

Los riesgos detectados en la empresa, muestran, lo importante en trabajar en la prevención por lo cual se recomienda desarrollar las siguientes actividades para controlar los riesgos detectados:

MATRIZ DE IDENTIFICACION Y EVALUACION DE RIESGOS

60 GRADOS AL LIMITE M.E.I

ILUSTRACIÓN

9

MATRIZ

MATRIZ DE RIESGOS 60 grados al limite M.E.I															
IDENTIFICACION						EVALUACIÓN				CONTROL TRATAMIENTO					
Proceso	Objetivo	Riesgo	Clasificación	Causas	Efectos	Impacto	Valor	Probabilidad	Valor	Existe un Control?	Control Existente	El control esta aplicado	Seguimiento al riesgo	Frecuencia del Control	Manera de abordar el riesgo
confeccion	Terminacion y revision de prendas	riesgo psicosocial	estrés	Maquinaria fallas tecnicas tiempos de entrega	Dolores de cabeza lumbagias	fuerte	1	alta	2	no	no aplica	no	No	anual	transferir
ventas	Cumplimiento metas ventas	riesgo psicosocial	ansiedad y/o depresion. Dificultad par conciliar el sueño	No cumplimiento de las ventas no tener resultados solicitados por la gerencia.	Mal humor por no poder conciliar el sueño. Estilo de vida . Consumo estimulante de drogas	fuerte	2	alta	1	no	no aplica	No	No	anual	mitigar
logistica	Tiempo de entrega	riesgo psicosocial	estrés de los trabajadores por altos ritmos de produccion	Demasiado trabajo no se realizan pausas activas	Alteracion agrecion interpersonal	fuerte	1	alta	2	no	no aplica	No	No	anual	transferir
Diseño	Moda diseños innovadores	riesgo psicosocial	desilusión, trizesa	Los diseños nuevos no se vendan	transtornos de tipo afectivo	fuerte	2	alta	1	no	no aplica	No	No	anual	transferir

DE IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS

AUTOR (TABLA MATRIZ DE RIESGOS NORMA GTC 45)

ILUSTRACIÓN

10

ANÁLISIS DE MATRIZ DE RIESGOS

Valor	Impacto	Probabilidad
1	fuerte	ALTA
2	fuerte	ALTA

Autor (elaboración propia)

ANALISIS RIESGOS SG-SST 60 GARDOS AL LIMITE M.E.I

La matriz de riesgos nos refleja un fuerte impacto bajo con una calificación de 1 en todos los riesgos que se detectan a la hora de evaluar los debidos procesos que se realizan en la fabricación y comercialización de prendas de vestir, esto hace referencia a que se debe aplicar mejoras para prevenir riesgos.

7.1. Recomendaciones para el riesgo biológico.

Vacunas: Sarampión, paperas, rubeola, varicela, Fiebre amarilla, Tétano.

Exámenes médicos: presión arterial alta, Colesterol elevado, Diabetes, osteoporosis, obesidad y sobrepeso

Ventilación: Colocar las herramientas de trabajo en el lugar adecuado ejemplo instalar un gabinete con su respectivo candado.

Cubrir heridas y lesiones dérmicas con apósitos y en lo posible evitar laboral con esos factores.

No re capsular agujas

Una persona debe dirigir las actividades en las que utilice herramientas corto punzante.

7.2. Recomendaciones para el riesgo físico.

El riesgo físico identificado corresponde a ruido proveniente de las máquinas de producción donde laboran los Empleados de 360 GRADOS AL LIMITED MEI.

Por lo general, la pérdida auditiva como consecuencia del trabajo es provocada por una exposición prolongada a ruidos intensos. Su primer síntoma suele ser la incapacidad para escuchar

los sonidos de tono alto. A menos que se resuelva el problema que plantea el exceso de ruido, la capacidad auditiva de la persona continuará deteriorándose, hasta llegar a tener problemas para detectar los sonidos de tono más bajo. Normalmente, este fenómeno se produce en ambos oídos. La pérdida de audición provocada por el ruido es irreversible. (Agencia Europea para la seguridad y salud en el trabajo, 2005)

Para prevenir los efectos del ruido en la salud se recomienda sensibilizar a los trabajadores de 60 GRADOS AL LIMITED MEI, sobre la importancia del uso de los elementos de protección personal (EPP), y exigir para este riesgo específico el uso de protección auditiva adecuada.

Por otra parte, se detectó el riesgo producido por vibraciones, La transmisión de vibraciones al sistema mano-brazo puede dar a una serie de trastornos neuro-vasculares, conocidos en conjunto como “síndrome de vibración en mano-brazo”, “síndrome de dedo blanco”, o enfermedad de Raynaud, caracterizada en sus etapas iniciales por un entumecimiento de los dedos, pérdida de sensación de control, y porque los dedos se vuelven pálidos. En algunos casos (síndrome de Dart), se produce en cambio una inflamación y enrojecimiento de los dedos. También puede aumentar el riesgo de a trastornos osteo-articulares, como artrosis en el codo y lesiones de muñeca.

Se recomienda a la empresa, Información y formación de los trabajadores de los riesgos derivados de la tarea y sobre las técnicas a utilizar para la realización de las mismas.

Establecer ritmos de trabajo adecuados y períodos de pausa regulares.

Utilizar herramientas portátiles de corte manual ergonómicamente adecuadas con el fin, entre otras cosas, de disminuir las vibraciones (dimensiones, peso, agarre, mantenimiento, etc.).

Atender a las necesidades e intereses personales de los trabajadores

Las máquinas de corte con cuchilla vertical y circular deberán ser lo suficientemente estables para que las vibraciones que puedan generar se vean reducidas y la superficie de apoyo deberá ser la adecuada.

Utilizar debidamente los elementos de protección.

7.3. Recomendaciones para el riesgo químico

El riesgo químico encontrado corresponde a partículas sólidas de polvo de fibra proveniente de la fabricación de los pantalones de Jeans que se realiza en las plantas de producción donde laboran los empleados de 60 GRADOS AL LIMITED MEI.

El polvo puede ocasionar lesiones en los ojos y enfermedades pulmonares, por lo cual es indispensable el uso de gafas de seguridad y tapabocas, así como capacitación a los trabajadores de la empresa sobre las consecuencias del no uso de estos elementos. La exposición repetida y prolongada en el trabajo a ciertas sustancias puede provocar un conjunto de enfermedades pulmonares cuyos efectos permanecen incluso después de que esa exposición termine. Algunos trabajos debido a los materiales que se manejan, al tipo de trabajo o al ambiente en que se desarrollan, suponen un mayor riesgo para las enfermedades profesionales pulmonares que otras. Son una causa muy importante de incapacidad laboral transitoria y permanente, y de enfermedades incapacitantes a largo plazo, suponiendo una grave alteración de la calidad de vida de estas personas y un coste elevado para los sistemas de salud de todos los países del mundo, tratándose paradójicamente de un grupo de enfermedades que suele estar unido al desarrollo industrial de una región. (DISCAPNET, 2017)

7.4. Recomendaciones riesgo psicosocial.

El riesgo psicosocial que se encontró corresponde a estrés laboral.

Las consecuencias del estrés laboral afectan tanto al trabajador como a la empresa. Dentro de las consecuencias para el trabajador, debemos distinguir entre aquellas que se manifiestan a nivel físico y las que lo hacen a nivel psíquico. Algunas de estas consecuencias pueden manifestarse a corto, medio o largo plazo dependiendo de la resistencia al estrés de cada individuo, de la intensidad de los estímulos o situaciones estresantes en el lugar de trabajo, así como de la prolongación en el tiempo de dicha situación sin tomar las medidas adecuadas.

Por otra parte, es importante señalar que el estrés laboral rompe el delicado equilibrio cuerpo-mente de nuestro organismo, por lo que una consecuencia psíquica puede provocar una alteración física y viceversa, de este modo, no es extraño, por ejemplo, que un trabajador que comienza a manifestar signos de ansiedad en sus primeras etapas (nivel psíquico) acabe desarrollando más tarde problemas cardiovasculares e incluso enfermedades coronarias (nivel físico).

1- Consecuencias psíquicas:

Deterioro cognitivo.

Dificultad para concentrarse.

Ansiedad y/o depresión.

Dificultad para tomar decisiones.

Dificultad para conciliar el sueño (insomnio).

Trastornos sexuales.

Trastornos de tipo afectivo.

Desórdenes mentales como esquizofrenia o trastornos obsesivo-compulsivos.

Además, entre los individuos que sufren estrés laboral, aumenta considerablemente el riesgo de conductas perjudiciales para la salud como el tabaquismo, el alcoholismo o el consumo de drogas. Cuando dicha conducta existía de modo previo a la situación estresante, la consecuencia suele ser un incremento del consumo. También parece haber un aumento significativo de desórdenes alimenticios como la obesidad, la anorexia o la bulimia.

Otra de las consecuencias del estrés laboral para el trabajador es el progresivo deterioro de sus relaciones personales, tanto familiares como de amistades o pareja.

Consecuencias físicas:

Alteraciones cardiovasculares:

Hipertensión.

Enfermedades coronarias.

Arritmias.

Alteraciones dermatológicas:

Caída del cabello (alopecia).

Dermatitis. Entre otras. (ESTRES LABORAL.INF, 2017)

Recomendaciones generales para la empresa 60 GRADOS AL LIMITED MEI.

Adecuar la carga y el ritmo de trabajo al trabajador.

Fomentar la comunicación entre los distintos niveles jerárquicos de la organización.

Implantar sistemas de resolución de conflictos

Favorecer la motivación laboral.

7.5. Recomendaciones para el riesgo biomecánico

Teniendo en cuenta que el personal del fondo de 60 GRADOS AL LIMITE ejecuta principalmente actividades administrativas con esfuerzos repetitivos, originados por el uso de continuo de computadores, se recomienda hacer un plan de pausas activas encaminadas a prevenir enfermedades relacionadas con lesiones en tendones, músculos, articulaciones o nervios situados especialmente en las manos, codos, hombros manos.

Las lesiones originadas por esfuerzos repetitivos pueden ocasionar a dolor e inflamación aguda o crónica de los tendones, músculos, o nervios. Afecta principalmente las extremidades: mano, muñeca, codo, hombro, o tensión en la parte baja de la espalda. Pueden afectar tanto a las extremidades superiores como a las inferiores, y está demostrado que tienen una estrecha relación con el trabajo. Entre las causas físicas de estos trastornos, cabe citar: la manipulación de cargas, las malas posturas y los movimientos forzados, los movimientos muy repetitivos, los movimientos manuales enérgicos, la presión mecánica directa sobre los tejidos corporales, las vibraciones o los entornos de trabajo a baja temperatura.

(DISCAPNET, 2017)

Como medida de prevención se recomienda realizar pausas activas dos veces al día, una en la mañana y la otra en la tarde, con una intensidad de 15 minutos cada una y no semanalmente como se hace actualmente. Las pausas pueden ser dirigidas por un empleado de 60 GRADOS AL LIMITED MEI, para lo cual se sugiere el programa de pausas.

Colocar imágenes de prevención ergonómica, donde se plasme información alusiva a las buenas posturas y adecuado porte de carga, Esto con el fin de evitar distintos problemas de salud y de aumentar la eficiencia.

Se deben diseñar los puestos de trabajo de acuerdo a criterios ergonómicos, elegir mobiliario ajustable a las necesidades de cada trabajador como, por ejemplo, sillas que tengan asiento con relleno, tapizadas en tejido transpirable y con respaldo regulable en altura que permita apoyar y descansar todos los músculos de la espalda, fundamentalmente la zona lumbar, u organizar el trabajo de modo que se establezcan períodos de descanso a intervalos regulares.

Durante la manipulación y transporte de piezas o prendas confeccionadas. Para prevenirlo, se deben evitar manipular cargas pesadas. Se deben utilizar medios de transporte adecuados (carretillas, transportes, etc.)

7.6. Recomendaciones para riesgo de condiciones de seguridad

Los riesgos detectados por condiciones de seguridad están relacionados con elementos o partes de máquinas que se encuentran en las plantas de producción donde laboran los empleados.

La recomendación para prevenir lesiones originadas de este riesgo es no permitir que ningún trabajador de la empresa ingrese a las plantas sin la debida inducción, así como la exigencia del uso de elementos de protección personal (EPP) y el respeto por las señales y barreras de acceso a los sitios donde se encuentran las máquinas.

Almacenaje adecuado a las herramientas de trabajo.

En cuanto al riesgo por caídas ocasionadas por resbalones causados por humedad y desniveles en el piso, de igual manera se recomienda el uso de los elementos de protección personal.

Existen condiciones de seguridad que no pueden ser controlados por la empresa 60 GRADOS AL LIMITED MEI, como lo son accidentes de tránsito y desordenes públicos, sin embargo se recomienda hacer capacitaciones en seguridad vial, uso responsable de puentes peatonales y cebras, así como fortalecimiento de valores como el respeto y la tolerancia.

POLITICA SYSO OBJETIVOS Y METAS

La política de Seguridad y Salud en el Trabajo es la verdadera columna vertebral del Sistema de Gestión. Presentamos un procedimiento paso a paso que le permitirá generar la política de su organización. La política del SG-SST es la verdadera columna vertebral del Sistema de Gestión. En Colombia, el Decreto 1072 de 2015 (capítulo 2.2.4.6) dejó muy en claro que no se trata de un simple requisito formal, ni de un componente abstracto. Todo lo contrario. La formulación de la política es el elemento que le da sentido específico y dirección concreta a toda la implementación del sistema.

COMUNICACIÓN DE LA POLITICA DEL SG-SST

El Decreto 1072 de 2015 exige que la política de seguridad y salud en el trabajo sea comunicada a todos los colaboradores de la empresa y las partes interesadas. No deben ahorrarse esfuerzos ni medios para llevar a cabo este cometido. Es fundamental que todas las personas vinculadas con la organización conozcan su política.

En principio, la política debe estar publicada de manera visible tanto en la página web de la empresa, como en sus instalaciones. Se trata de una garantía mínima de que tanto las partes interesadas, como los empleados de la compañía conozcan el documento.

La revisión de la política se debe efectuar al menos una vez al año, según lo ordena el Decreto 1072 de 2015. Esta acción generalmente es uno de los componentes de la revisión por la alta dirección, que también exige la norma.

REVISION DE LA POLITICA DEL SG-SST

En la revisión se debe verificar si la política se adecúa a la situación actual de la organización. Permite plantear nuevos objetivos cuando los antiguos ya se han alcanzado, introducir elementos nuevos o precisar los ya existentes.

La revisión forma parte del proceso de mejora continua y por eso debe asumirse con el mayor detalle y un alto compromiso.

MATRIZ DE POLITICA SYSO OBJETIVOS Y METAS 60 GRADOS AL LIMITE M.E.I

ILUSTRACIÓN

11

MATRIZ SYSO

MATRIZ POLÍTICA, OBJETIVOS Y METAS DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 60 60 grados al limite										Código	SBT - POR - 01	
										Versión	1	
										Fecha	01/04/2018	
										Página	1 de 1	
DIRECTRIZ POLITICA DE GESTION INTEGRAL	OBJETIVOS GENERALES SYSO	NOMBRE DEL INDICADOR	DEFINICION DEL INDICADOR	TIPO DE INDICADOR	FACTOR CRITICO DE ÉXITO	RESULTADO ESPERADO	INDICADOR	FRECUENCIA DE MEDICIÓN	FUENTE DE DATOS	TENDENCIA (Ascendente, Descendente)	RESPONSABLE DE LA MEDICIÓN	
<p>La empresa 60 GRADOS AL LIMITE es una empresa que fabrica y comercializa prendas de vestir. Está comprometida con la calidad institucional y el cumplimiento de la normatividad que le permite planear, evaluar, controlar y dar continuidad a sus procesos, mejorando la eficacia, eficiencia y efectividad del Sistema Integral de Gestión, en concordancia con la Misión y el Plan de Desarrollo Institucional.</p> <p>Para el desempeño de esta política, se cuenta con directrices que soportan cada uno de los componentes del Sistema Integral de Gestión.</p> <p>DIRECTRICES PARA EL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Proteger la seguridad y la salud de sus trabajadores 2. Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales 3. Garantizar la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y establecer los respectivos controles. 4. Promover la participación de los trabajadores en actividades relacionadas con seguridad y salud en el trabajo. 	Realizar acciones tendientes a la prevención en accidentes de trabajo y enfermedades de origen laboral así como de promoción de la salud de todos los trabajadores de 60 GRADOS AL LIMITE	Ejecución del Plan de Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo	Este indicador realiza el seguimiento al plan de capacitación de SST, el cual se puede reflejar en el Impacto en la accidentalidad y las enfermedades laborales.	Proceso	Cumplir con el plan de capacitación anual	70%	No. De actividades ejecutadas / No. total de actividades programadas * 100	Semestral	Cronograma de Actividades y registro de ejecución del plan de SST	Ascendente	Lider del Proceso de SST	
		Tasa de accidentes de trabajo	Este indicador mide el comportamiento del número de accidentes ocurridos en el periodo actual frente al número de accidentes del	Proceso	Minimizar el Índice de accidentalidad	1,10%	# de eventos en el periodo / # total de trabajadores x 100	Anual	Reporte de Accidentes de Trabajo	Descendente	Lider del Proceso de SST	
		Tasa de prevalencia general de Enfermedades Laborales	Este indicador evalúa la relación de enfermedades laborales antiguas más las nuevas presentadas con respecto al total de la población (empleados planta, trabajadores oficiales, estudiantes en práctica, y contratistas)	Proceso	Mantener el Índice de Enfermedades de tipo laboral	5%	(N° casos existentes reconocidos (nuevos y antiguos) de EL Año / N° promedio de trabajadores año) x 100	Anual	Fallo de la ARL, Junta Regional o Nacional de Invalidez respectiva	Constante	Lider del Proceso de SST	
	<p>Garantizar el cumplimiento de los Requisitos Legales y otros que adopte la empresa 60 GRADOS AL LIMITE</p>	Revisión de actualización de la matriz de requisitos legales	Este indicador permite mantener actualizada la matriz de requisitos legales aplicables a la institución a través de revisiones legales	Estructura	Mantener actualizada la matriz de requisitos legales	90%	Nº de revisiones realizadas / Nº de revisiones programadas * 100	Semestral	Matriz de Requisitos Legales	Constante	Lider del Proceso de SST	
		Seguimiento a la ejecución de los planes de acción establecidos para disminuir las brechas	Este indicador realiza el seguimiento de los planes de acción establecidos para dar cumplimiento a los requisitos legales aplicables.	Proceso	Cumplir con los planes de acción generados para el	70%	(N° de actividades ejecutadas / N° de actividades programadas) * 100	Semestral	Formato de seguimiento matriz de	Constante	Lider del Proceso de SST	
		Medir la eficacia de los controles establecidos para reducir los riesgos	Porcentaje de riesgos que disminuyeron su valoración	Este indicador evalúa el impacto de los controles establecidos en la disminución de la valoración de los riesgos y peligros.	Resultado	Cumplir con los planes para la Intervención de los peligros identificados y los riesgos priorizados	70%	Determinar el porcentaje de riesgos que disminuyeron su valoración	Anual	Formato de Jerarquización Matriz de Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos	Descendente	Lider del Proceso de SST
		Mejorar continuamente la gestión de seguridad y salud en el trabajo	Ejecución del Plan de Trabajo anual del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo	Este indicador realiza el seguimiento a las actividades establecidas en dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Proceso	Cumplir con el plan de trabajo anual	90%	(I Actividades ejecutadas / I Actividades programadas) * 100	Trimestral	Plan de trabajo anual	Constante	Lider del Proceso de SST
<p>ELABORÓ: JIMMY DAYAN GOMEZ PEREZ REVISÓ: Equipo de Trabajo SST APROBÓ: Director de SST</p>												

AUTOR (TABLA MATRIZ POLITICA POLITICA SYSO)

EVALUACION Y SEGUIMIENTO POLITICA DE SYSO

ILUSTRACIÓN

12

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO POLÍTICA SYSO

EVALUACION Y SEGUIMIENTO POLITICA, OBJETIVOS Y METAS DEL SISTEMA DE GESTION 60																		
DIRECCION POLITICA INTEGRAL DE GESTION	OBJETIVOS DEL SISTEMA DE GESTION DE SST	NOMBRE DEL INDICADOR	TIPO DE INDICADOR	FACTOR CRITICO DE EXITO	RESULTADO ESPERADO	INDICADOR	PERSONA QUE DEBEN CONOCER EL RESULTADO DEL INDICADOR	MEDIO DE COMUNICACION	FRECUENCIA DE MEDICION	RESULTADOS PRIMER SEMESTRE 2018			RESULTADOS SEGUNDO SEMESTRE 2018			RESULTADOS PRIMER SEMESTRE 2019		
										FECHA DE MEDICION	RESULTADO DE LA MEDICION	ANÁLISIS	FECHA DE MEDICION	RESULTADO DE LA MEDICION	ANÁLISIS	FECHA DE MEDICION	RESULTADO DE LA MEDICION	ANÁLISIS
<p>La empresa 60 GRADOS AL LIMITE es una empresa que fabrica y comercializa prescos de vestir. Está comprometida con la calidad institucional y el cumplimiento de la normatividad que le permite planear, evaluar, controlar y dar continuidad a sus procesos, mejorando la eficacia, eficiencia y efectividad del Sistema Integral de Gestión, en concordancia con la Misión y el Plan de Desarrollo Institucional.</p> <p>Para el desempeño de esta política se cuenta con directrices que soportan cada uno de los componentes del Sistema Integral de Gestión.</p> <p>DIRECTRICES PARA EL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Proteger la seguridad y la salud de sus trabajadores. 2. Campir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales. 3. Garantizar la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y establecer los respectivos controles. 4. Promover la participación de los trabajadores en actividades relacionadas con seguridad y salud en el trabajo. 	Realizar acciones tendientes a la prevención en accidentes de trabajo y enfermedades de origen laboral así como de promoción de la salud de todos los trabajadores de la empresa 60 GRADOS AL LIMITE.	Ejecución del Plan de Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo	Proceso	Cumplir con el plan de capacitación anual	70%	Nº. De actividades ejecutadas / No total de actividades programadas * 100	Todos los Señores	Digital - Gestión de Documentos	Semestral	ene-18	87%	El resultado de las capacitaciones a generado un avance alto a la hora de evitar los riesgos	jun-18		ene-19			
		Tasa de accidentes de trabajo	Proceso	Minimizar el índice de accidentalidad	1.30%	# de eventos en el periodo / # total de trabajadores x 100	Todos los Señores	Digital - Gestión de Documentos	Anual	ene-18	37%	a disminuido los accidentes de trabajo por que la empresa a aplicado los requisitos legales en el SG-SST	jun-18		ene-19			
		Tasa de prevalencia general de Enfermedades Laborales	Proceso	Mantener el índice de Enfermedades de tipo laboral	5%	(Nºcasos existentes reconocidos (nuevos y antiguos) de El año / Nºpromocion de trabajadores año) x 100	Alta Dirección Gerencia	Reunión de trabajadores y medic escrito por Gestión de Documentos a la Alta Dirección	Anual	feb-18	22%	Se previenen las enfermedades crónicas por medio de cuidados y se ha actualizado en un lugar prioritario en los programas de salud constante	jul-18		feb-19			
	Garantizar el cumplimiento de los Requisitos Legales y otros que adopte la empresa 60 GRADOS AL LIMITE	Revisión de actualización de la matriz de requisitos legales	Estructura	mantener actualizada la matriz de requisitos legales	90%	Nº de revisiones realizadas / Nº de revisiones programadas * 100	Oficina de Gestion de Calidad y Control Interno	Digital - Gestión de Documentos	Semestral	feb-18	93%	los planes se están actualizando la matriz de riesgos para así ir modificando los que se han mejorado y los que se han descubierto nuevos a la hora de reevaluarlos.	jul-18		feb-19			
		Seguimiento a la ejecución de los planes de acción establecidos para disminuir las brechas de incumplimientos legales existentes	Proceso	Cumplir con los planes de acción generados para el cumplimiento de los requisitos legales	70%	(Nº de actividades ejecutadas / Nº de actividades programadas) * 100			Semestral	mar-18	75%	los plenes se están aplicando correctamente y se están cumpliendo con las reglas establecidas en la norma.	ago-18		mar-19			
	Medir la eficacia de los controles establecidos para reducir los riesgos	Porcentaje de riesgos que disminuyeron su valoración	Resultado	Cumplir con los planes para la intervención de los peligros identificados y los riesgos prioritarios	70%	Determinar el porcentaje de riesgos que disminuyeron su valoración	Control Interno	Digital - Gestión de Documentos	Anual	mar-18	87%	los riesgos han seguido disminuyendo en la empresa a nivel general el éxito es que lleguemos al tope de que no se presente ningún riesgo	ago-18		mar-19			
		Mejorar continuamente la gestión de seguridad y salud en el trabajo	Ejecución del Plan de Trabajo anual del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo	Proceso	Cumplir con el plan de trabajo anual	90%	(1 Actividades ejecutadas / 1 Actividades programadas) * 100	Oficina de Gestión de Calidad, Control Interno	Digital - Gestión de Documentos - Reuniones	Trimestral	mar-18	95%	si se está ejecutando el plan de trabajo y esto a mejorado a ala hora de entrenitar al personal de las mejoras que se han llevado a cabo en los procesos.	oct-18		mar-19		

Fuente (EVALUACION Y SEGUIMIENTO POLITICA SYSO)

ROLES Y RESPONSABILIDADES SG-SST

60 GRADOS AL LÍMITE

Las responsabilidades de los trabajadores en el SGSST deben ser asignadas, documentadas y comunicadas a todos los niveles de la organización, deben incluir sus obligaciones en seguridad y salud en el trabajo.

La asignación de responsabilidades de los trabajadores en seguridad y salud en el trabajo es una obligación del empleador establecida en numeral 2 del artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015 que establece:

“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:

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.

La alta dirección debe asegurarse de que las responsabilidades y autoridades para los roles pertinentes quedan asignadas, se comuniquen y se entiendan en toda la organización.

La alta dirección debe asignar responsabilidades y autoridades para:

- a) Asegurarse de que el Sistema de Gestión de la Calidad es conforme con los requisitos de esta Norma Internacional.
- b) Asegurarse de que los procesos están generando las salidas previstas.
- c) Informar, en particular, a la alta dirección sobre el desempeño del Sistema de Gestión de la Calidad y sobre las oportunidades de mejora (véase 10.1).
- d) Asegurarse de que se promueve el enfoque al cliente en toda la organización.
- e) Asegurarse de que la integridad del Sistema de Gestión de la Calidad se mantiene cuando se planifican e implementan cambios en el mismo.

CONCLUSIONES

El diagnóstico y situación real de la organización en materia de seguridad y salud en el trabajo nos informa que la mayoría de normas no se están cumpliendo en la empresa 60 GRADOS AL LIMITE M.E.I reflejo un resultado muy bajo con un 53 % de normas no cumplidas según lo establecido el Decreto 1072 de 2015.

Debido a esto se diseñó un sistema de seguridad y salud en el trabajo SG-SST donde vamos a prevenir, preservar la salud de los trabajadores. Es una obligación de las empresas el brindar un ambiente sano y libre de riesgos con el fin de prevenir accidentes y enfermedades laborales.

Es importante resaltar que la idea es desarrollar bases fundamentales para la implementación del SG -SST. Ya que la empresa no cuenta con una estructura sólida en cuanto a la seguridad en el trabajo y hacia a sus empleados.

Este informe permitió conocer la importancia de un sistema de seguridad y salud en el trabajo aplicado a las organizaciones, como instrumento de control y prevención de enfermedades y lesiones originadas por la actividad laboral, y específicamente aplicarlo a 60 GRADOS AL LIMITED MEI.

Se logró mediante el uso de una matriz de riesgos identificar estos, y plantear acciones de implementación y mejora tanto en los puestos de trabajo como en las áreas anexas.

Para dar respuesta al enfoque de este trabajo se utilizó la observación directa como instrumento de recolección de datos, como resultado se pudo evidenciar que si bien es cierto los empleados de la empresa ejecutan labores operativas están expuestos no solo a riesgos propios de su labor sino también a riesgos de condiciones de seguridad por laborar dentro de la planta de producción de una empresa textil.

Es elemental destacar que para conseguir los objetivos propuestos en material al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo es necesario la colaboración y la participación de todos los trabajadores y de la alta gerencia.

El mejoramiento continuo de la SG-SST en la empresa es un elemento de gran importancia para lograr los niveles de calidad y productividad. Con esto desarrollar planes de acción que permita la eliminación de los problemas existentes en la compañía.

Los costos se estimarán debido a las actividades que se deben realizar con el fin de minimizar y eliminar los factores de riesgos.

La empresa contara con una inversión con un 94 % para la cobertura de las contingencias derivadas de los riesgos profesionales, El 5 % para el desarrollo de programas, campañas y acciones de educación, prevención e investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de los afiliados, que deben desarrollar , directamente o a través de contrato las entidades administradoras de riesgos profesionales .

El 1% para el seguimiento de las actividades diseñadas e implementadas en la empresa.

RECOMENDACIONES

Dar a conocer los criterios de estructura y enfoque de la nueva versión publicada de la norma ISO 45001: 2018, SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL para que dado terminando este diseño nos programemos a futuro a aplicarlo a la empresa.

Destinar una persona de el area de recursos humanos para manejar esto de forma constante para seguridad y salud en el trabajo que sea el encargado de todos los asuntos relacionados al tema, y ejecución de actividades programadas. Destinar un presupuesto para llevar a cabo los programas SYSO.

Implementar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo realizando todas las actividades de acuerdo a la ley vigente.

Mantener la mejora continua en una organización ya que de nada vale hacer mejoras si con el tiempo estas se van a perder, por lo que es fundamental aplicar el ciclo PHVA (planificar, hacer, verificar y actuar) con el cual no se deja de lado la parte de la verificar y actuar que son partes tan relevantes en el proceso de mejorar continuamente. Así, la recomendación es que se tenga activo en este ciclo y de esta manera evitar llegar a la corrección.

La recomendación de realizar este diseño de sistema de gestión y salud en el trabajo es ver la mejora la calidad del ambiente laboral, lograr mayor satisfacción en el personal y en consecuencia, se mejora también la productividad y la calidad de los productos y servicios.

Seguir realizando las revisiones semanales de los elementos de protección personal, para crear hábitos y costumbres respecto a su uso y seguir controlando de esta manera el riesgo en el individuo. Dejar un formato para recolectar evidencia en el uso de EPPS.

Se recomienda tener en cuenta los riesgos identificados en la empresa, realizar las actividades pertinentes de control y mejora continua.

Divulgar y plasma la política y objetivos de la gestión de sistema de salud y seguridad en el trabajo al personal de la empresa.

BIBLIOGRAFÍA

DISCAPNET. (2017).

ESTRES LABORAL.INF. (2017).

javeriana, U. (2015). historia salud ocupacioal en colombia. Bogota.

PYMES, G. T. (2015). GUIA TECNICA DE IMPLEMENTACION PARA PYMES.
BOGOTA.

Universidad Nacional de Colombia. (s.f). Seguridad Social. Recuperado el 07 de 11 de 2017,
de www.bdigital.unal.edu.co

A.R.P.COLPATRIA. Conceptos Básicos En Salud Ocupacional. Bogotá: Colpatría, 2002.

Guía para el diagnóstico de condiciones de trabajo o panorama de factores de riesgo, su
identificación y valoración. Bogotá: ICONTEC, GTC 45.

DISCAPNET. (2017).

ESTRES LABORAL.INF. (2017).

javeriana, U. (2015). historia salud ocupacioal en colombia. Bogota.

PYMES, G. T. (2015). GUIA TECNICA DE IMPLEMENTACION PARA PYMES.
BOGOTA.

Universidad Nacional de Colombia. (s.f). Seguridad Social. Recuperado el 07 de 11 de 2017,
de www.bdigital.unal.edu.co

A.R.P.COLPATRIA. Conceptos Básicos En Salud Ocupacional. Bogotá: Colpatría, 2002.

Guía para el diagnóstico de condiciones de trabajo o panorama de factores de riesgo, su identificación y valoración. Bogotá: ICONTEC, GTC 45.

ANEXOS

ANEXO 1. ROLES Y RESPONSABILIDADES

ROLES Y RESPONSABILIDADES

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST está bajo la responsabilidad de la gerencia con el apoyo de:

Responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo designado.

Jefes de Áreas o Procesos

Comité de Seguridad y Salud en el trabajo

TABLA 5
ROLES Y RESPONSABILIDADES GS-SST

Rol	Responsabilidad
	Suministrar los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades del SG-SST.
Gerente	Fomentar la consulta y participación de los trabajadores en la identificación de los peligros y control de los riesgos, así como la participación a través del comité o vigía de Seguridad y Salud en el trabajo.
	Respaldar los correctivos necesarios para el cumplimiento de metas y objetivos.
Jefes de área	Participar en la actualización de la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.

**Responsable de
Sistema de Gestión
de la Seguridad y
Salud en el trabajo**

- Participar en la construcción y ejecución de planes de acción.
 - Promover la comprensión de la política en los trabajadores.
 - Informar sobre las necesidades de capacitación y entrenamiento en Seguridad y Salud en el Trabajo.
 - Participar en la investigación de los incidentes y accidentes de trabajo.
 - Participar en las inspecciones de seguridad.
 - Asignar y comunicar responsabilidades a los trabajadores en seguridad y salud en el trabajo dentro del marco de sus funciones.
 - Planificar, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el SG-SST y como mínimo una vez al año realizar su evaluación.
 - Informar a la Gerencia sobre el funcionamiento y los resultados del SG-SST.
 - Garantizar la supervisión de la seguridad y salud en el trabajo.
 - Promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación del SG-SST.
 - Coordinar con los jefes de las áreas, la elaboración y actualización de la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y hacer la priorización para focalizar la intervención.
 - Validar o construir con los jefes de las áreas los planes de acción y hacer seguimiento a su cumplimiento.
 - Evaluar por lo menos una vez al año la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
 - Implementar los correctivos necesarios para el cumplimiento de metas y objetivos.
-

Garantizar la disponibilidad de personal competente para liderar y controlar el desarrollo de la seguridad y salud en el trabajo.

Garantizar un programa de inducción y entrenamiento para los trabajadores que ingresen a la empresa, independientemente de su forma de contratación y vinculación.

Garantizar un programa de capacitación acorde con las necesidades específicas detectadas en la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.

Garantizar información oportuna sobre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y canales de comunicación que permitan recolectar información manifestada por los trabajadores.

Promover la comprensión de la política en todos los niveles de la organización.

Gestionar los recursos para cumplir con el plan de Seguridad y Salud en el Trabajo y hacer seguimiento a los indicadores.

Coordinar las necesidades de capacitación en materia de prevención según los riesgos prioritarios y los niveles de la organización.

Apoyar la investigación de los accidentes e incidentes de trabajo.

Participar de las reuniones del Comité de Seguridad y Salud en el trabajo.

Implementación y seguimiento del SG-SST.

Conocer y tener clara la política de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Procurar el cuidado integral de su salud.

Trabajadores

Suministrar información clara, completa y veraz sobre su estado de salud.

Cumplir las normas de seguridad e higiene propias de la empresa.

Participar en la prevención de riesgos laborales mediante las actividades que se realicen en la empresa.

Informar las condiciones de riesgo detectadas al jefe inmediato.

Reportar inmediatamente todo incidente y/o accidente de trabajo.

Proponer a las directivas las actividades relacionadas con la salud y la seguridad de los trabajadores.

**Comité paritario
o vigía en seguridad
y salud en el trabajo**

Analizar las causas de accidentes y enfermedades.

Visitar periódicamente las instalaciones.

Acoger las sugerencias que presenten los trabajadores en materia de seguridad.

Servir de punto de coordinación entre las directivas y los trabajadores para las situaciones relacionadas con Seguridad y Salud en el Trabajo.

Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.

Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.

**Comité de
convivencia laboral**

Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.

Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.

Formular planes de mejora y hacer seguimiento a los compromisos,

Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones.

Fuente (elaboración propia)

ANEXO. 2 POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

60 GRADOS AL LIMITED MEI, se compromete con la protección y promoción de la salud de los trabajadores, procurando su integridad física mediante el control y gestión de los riesgos, mejoramiento continuo de los procesos y la protección del medio ambiente.

Todos los líderes del proceso asumen responsabilidad de promover un ambiente de trabajo sano y seguro, cumpliendo los requisitos legales aplicables, vinculando a los asociados del negocio en el SG-SST y destinando los recursos humanos, físicos y financieros necesarios para su gestión.

Los programas desarrollados en 60 GRADOS AL LIMITED MEI Estará orientados al fomento de una cultura preventiva y auto cuidado, a la intervención de las condiciones de trabajo que pueda causar accidentes o enfermedades laborales, al control del ausentismo y a la preparación de emergencias.

Todos los colaboradores, contratistas, asociados de negocio y visitantes tendrán la responsabilidad de cumplir con las normas y procedimientos de seguridad, con el fin de realizar trabajo seguro y productivo. Igualmente serán responsables de notificar oportunamente todas aquellas condiciones que puedan generar un riesgo o consecuencia negativa para los empleados y la organización.

ANEXO 3. OBJETIVOS DEL SG-SST

OBJETIVO GENERAL

Fomentar, preservar, mantener la salud individual y colectiva de los trabajadores de 60 GRADOS AL LIMITED MEI en sus actividades laborales cotidianos y extraordinarios, mediante el control de los riesgos que atenten contra su salud y los recursos materiales y financieros de la organización

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Garantizar la adecuación, conveniencia y eficacia de la gestión del riesgo ocupacional mediante la revisión periódica gerencial.

Garantizar el cumplimiento de los requisitos legales que en materia de seguridad y salud en el trabajo apliquen a la organización.

Disminuir los riesgos laborales y de accidentalidad derivados de condiciones peligrosas y actos inseguros.

Implementar un plan de prevención, respuesta y recuperación ante emergencias.

ANEXO 4. MATRIZ LEGAL

REQUISITOS LEGALES EN LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO

TABLA 6

REQUISITOS LEGALES EN LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Nombre	Tema
Código Sustantivo del Trabajo de 1.950	Reglamenta las relaciones empleador-trabajador
Resolución 2400 de 1979	Estatuto de Seguridad Industrial
Ley 9 de 1979	Código Sanitario Nacional
Resolución 2413 de 1979	Reglamento de higiene y seguridad para la industria de la construcción
Decreto 614 de 1984	Se determina las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el país
Resolución 2013 de 1986	Comité Paritario Salud Ocupacional
Ley 100 de 1993	Sistema General de la Seguridad Social
Decreto 1108 de 1994	Salud Mental
Decreto 1295 de 1994	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
Resolución 1016 de 1989	Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país

Resolución 1075 de 1992	Campaña de control de la farmacodependencia, alcoholismo y tabaquismo
Decreto 1530 de 1996	Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional con muerte del trabajador
Ley 361 de 1997	Mecanismos de integración social de las personas con limitación.
Resolución 1995 de 1999	Historias clínicas
Ley 789 de 2002	Contrato de aprendizaje
Circular Unificada de la Dirección Nacional de Riesgos Profesionales de 2004	Condiciones del lugar de trabajo
Ley 1010 de 2006	Acoso laboral
Ley 962 de 2005	Ley Anti tramites (registro del Reglamento de Higiene y Seguridad)
Ley 776 de 2012	Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.
Resolución 1401 de 2007	Reglamenta la investigación de Accidentes e Incidentes de Trabajo
Resolución 2346 de 2007	Regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales
Resolución 1918 de 2009	Modifica los artículos 11 y 17 de la Resolución 2346 de 2007 y se dictan otras disposiciones
Ley 1221 de 2008	Normas para promover y regular el teletrabajo

Resolución 1956 de 2008	Por la cual se adoptan medidas en relación con el consumo de cigarrillo o tabaco
Resolución 2646 de 2008	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosociales en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por estrés ocupacional
Ley 1335 de 2009	Prevención y consumo de tabaco
Decreto 2566 de 2009	Tabla de Enfermedades Profesionales
Ley 1503 de 2011	Promueve la formación de hábitos, comportamientos y conductas seguros en la vía y se dictan otras disposiciones
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.
Circular 0038	Espacios libres de humo y sustancias psicoactivas en las empresas.
Ley 1616 de 2012	Salud mental y otras disposiciones
Resolución 1356 de 2012	Por la cual se modifica parcialmente la resolución 652 de 2012.
Decreto 884 de 2012	Reglamento de la Ley 1221 de 2008, Teletrabajo
Ley 1562 de 2012	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
Decreto 0723 de 2013	Por el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas

	y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo.
Decreto 2851 de 2013	Seguridad Vial
Resolución 1565 de 2014	Guía Metodológica para la elaboración del Plan Estratégico de Seguridad Vial
Decreto 1477 de 2014	Nueva tabla de enfermedades laborales
Decreto 1443 de 2014	Implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo
Decreto 472 del 2015	Por el cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales, se señalan normas para la aplicación de la orden de clausura del lugar de trabajo o cierre definitivo de la empresa y paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas y se dictan otras disposiciones
Decreto 1072 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
Decreto 1111 de 2017	Estándares mínimos del SG-SST

Fuente (código sustantivo de tranbajo)

ANEXO 5.


TABLA 7
MATRIZ EPP

CARGO	PROTECCIÓN CABEZA	PROTECCIÓN VISUAL	PROTECCIÓN FACIAL	PROTECCIÓN AUDITIVA		PROTECCIÓN RESPIRATORIA		PROTECCIÓN PARA EL CUERPO			PROTECCIÓN PARA MANOS			PROTECCIÓN PARA PIES
	CASCO CON BARBIQUEJO	MONOGAFAS CON PROTECCIÓN LATERAL	PROTECTOR FACIAL	TIPO INSERCIÓN	TIPO COPA	RESPIRADOR MEDIA CARA DOBLE FILTRO PARA MATERIAL PARTICULADO	TAPABOCAS CONVENCIONAL	PETO CUERO / CARNAZA	ARNES DE SEGURIDAD	CHALECO REFLECTIVO	GUANTE NITRILO	GUANTE DE CAUCHO	GUANTE CUERO (VAQUETA)	BOTAS DE SEGURIDAD (PUNTA DE ACERO)
AUXILIAR DE PRODUCCION		X		X			X			X	X			X
AUXILIAR DE BODEGA	X	X		X			X	X	X	X	X			X
AUXILIAR DE EMPAQUE	X	X					X				X			X
AUXILIAR SERVICIOS GENERALES		X					X			X		X		
VISITANTES ÁREAS DE BODEGA	X			X			X							X
VISITANTES ÁREAS DE TALLER	X	X			X		X							X

Fuente (matriz elementos de protección personal)

ANEXO 6

TABLA 8
EVALUACION DE SG-SST MICROEMPRESAS

	POSITIVA S.A Compañía de Seguros / ARL -Gestión Documental- FORMATO		Código: VP-RE-EGSSSTME-01 Versión: 1			
	EVALUACIÓN EN EL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST) MICRO EMPRESAS		Fecha: 27/04/2014			
Proceso Promoción y Prevención			Página 1 de ____			
1. INFORMACIÓN GENERAL						
Razón social de la Empresa		Fecha Evaluación D/M/A				
NIT: <input checked="" type="checkbox"/> CC: <input type="checkbox"/> CE: <input type="checkbox"/> No.	900880366-1	Tiene Sucursales: SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>	No. Suc.			
Actividad Económica Principal	CONFECCION Y COMERCIALIZACION DE PRENDAS DE VESTIR	Código Actividad Económica	4661			
Actividad Económica Secundaria		Código Actividad Económica				
Nombre contacto de la Empresa	60 GRADOS AL LIMITE M.E I	Correo electrónico del contacto:	carlosramirez3060@gmail.com			
Dirección	CALLE 8/C N 81F 19	Cargo contacto:	gerente			
Teléfono (s)	3014397	Número de Celular	3124585557			
Correo electrónico representante	carlosramirez3060@gmail.com	Prima de Cotización Mensual \$				
Ciudad / Municipio	BOGOTA	Departamento	cundinamarca			
Clases de Riesgos de la empresa	I <input type="checkbox"/> II <input checked="" type="checkbox"/> III <input type="checkbox"/> IV <input type="checkbox"/> V <input type="checkbox"/>	No. Total de Trabajadores	10			
La empresa tiene una o más sedes	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	En donde	Departamento	cundinamarca Ciudad Bogota		
No. De Trabajadores Dependientes		Cuántas				
Ha aplicado o aplica alguna evaluación a su SG-SST anteriormente?	SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>	Fecha Evaluación D/M/A		Adjunte la evaluación que haya realizado		
2. CRITERIOS DE EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - MICRO EMPRESAS						
LOS ELEMENTOS DECRITOS EN LA SIGUIENTE EVALUACIÓN SON LOS MÍNIMOS BASE PARA LA IMPLEMENTACIÓN, EL MANTENER Y DAR CONTINUIDAD A UN SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO						
Fecha evaluación Inicial	DD MM AAAA 15 3 2018	Fecha al final del periodo definido	DD MM AAAA 15 6 18			
Evaluación dirigida a empresas entre uno (1) y menos de diez (10) trabajadores.						
CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN EN EL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO						
Escriba el valor correspondiente en la columna "criterios de calificación" de acuerdo al desarrollo de la organización en el ítem a calificar teniendo en cuenta los siguientes rangos: A: mantenido y cumple completamente con el criterio enunciado (10 puntos: Se establece, se implementa y se mantiene); B: Implementado según el criterio enunciado (5 pts: Se establece, se implementa, no se mantiene); C: Documentado el criterio y enunciado (3 puntos: Se establece, no se implementa, no se mantiene); D: No tiene (0 puntos: no se establece, no se implementa, no se mantiene). Para ampliar y conceptualizar el punto evaluado involucre los criterios ampliados en el instructivo al respaldo.						
N°	PLAN BASICO			CRITERIO INICIAL DE CALIFICACIÓN	PLAN - PROGRAMA	CRITERIO FINAL DE CALIFICACIÓN
				A B C D	SUMA	A B C D
	1. PROGRAMA ESTRUCTURA EMPRESARIAL			10 5 3 0		10 5 3 0
1	Tiene Política y objetivos en Seguridad y Salud en el Trabajo				PB-1	3
2	Se han definido los recursos, responsabilidades, competencias y capacitación de quienes participan activamente en Seguridad y Salud en el Trabajo			5	PB-1	3
3	Se han identificado los requisitos legales y de otra índole que aplican para Seguridad y Salud en el Trabajo			5	PB-1	3
4	Se gestionan los riesgos en el trabajo (panorama de riesgos o identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles)			5	PB-1	3
5	Cuenta con prevención, preparación y respuesta ante emergencias			5 3	PB-2	5
6	Posee descripción sociodemográfica y diagnóstico de condiciones de salud				PB-4	3
7	Se tiene el documento Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (antes Programa de Salud Ocupacional)			5	PB-1	3
8	Tiene definido un plan de trabajo anual de SST y un plan anual de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo			5	PB-2	3
9	Realiza reporte, registro y análisis, investigación y acciones consecuentes, ante casi-accidentes, accidentes, enfermedades y emergencias			5	PB-5	3
10	Hay vigía o comité paritario de SST y comité de convivencia			5	PB-1	3
	SUBTOTAL			0 40 3 0		0 5 27 0
	Valor Estructura: % Obtenido (A+B+C) / 100			43,00%		32,00%
3. PROCESOS DE CERTIFICACION EN SISTEMAS DE GESTION DESARROLLADOS POR LA EMPRESA					Diferencia	-11,00%
La empresa esta certificada o en proceso de certificación en alguna de las siguientes normas marque con X:					ISO 9001 <input type="checkbox"/> ISO 14001 <input type="checkbox"/> OHSAS 18001 <input type="checkbox"/>	RUC/Norsok <input type="checkbox"/> BASC <input type="checkbox"/> Ninguna <input type="checkbox"/>
RESULTADOS DE LA EVALUACION DEL SISTEMA DE GESTION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - PYMES						
a) Alto = Mayor a 70 puntos: la empresa tiene una buena gestión del SG-SST con oportunidades de mejora; b) Medio = De 50 a 70 puntos: la empresa realiza algunas actividades del SG-SST pero debe aplicar acciones correctivas; c) Bajo = Menor o igual a 49 puntos: la empresa requiere dar prioridad a la gestión del SG-SST						
Resultado de la evaluación Inicial		Fechas D/M/A 3 2018		Clasificación de grado de desarrollo Medio		43%
Resultado de la evaluación final		Fechas D/M/A 15 18		Clasificación de grado de desarrollo Medio		32%
Observaciones iniciales:						
Observaciones al final del periodo evaluado:						
Responsable ARL y/o Aliado estratégico - Razón social	carlos ramirez			Nombre -Firma	carlos ramirez	
Fecha Ev. Inicial D/M/A	3 2018	Año		C.C.	80738001	
Responsable Empresa	carlos ramirez			Nombre -Firma	carlos ramirez	
Responsable ARL y/o Aliado estratégico - Razón social	carlos ramirez			C.C.	80738001	
Fecha Ev. Final D/M/A	6 18	Año		Nombre -Firma	carlos ramirez	
Responsable Empresa	carlos ramirez			C.C.	80738001	

Fuente (positiva compañía de seguros arl)

ANEXO 8

TABLA 10
PROGRAMACIÓN DE CAPACITACIONES 60 GRADOS AL LÍMITE

CAPACITACION	OBJETIVO	INTENSIDAD HORARIA	POBLACION OBJETIVO	CAPACITADOR	DOCUMENTO SOSPORTE	FECHA PROGRAMADA	EJECUTADA	OBSERVACIONES
Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos	Identificar peligros, evaluar y valorar los riesgos para prevenir los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral.	8 horas	Todo el personal de la empresa 60 GRADOS AL LIMITE	Positiva compañía de seguros	Registro de asistencia Material de estudio	05-05-18	SI	
Prevención de incidentes y accidentes de trabajo	Identificar los peligros y riesgos del entorno laboral para prevenir incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	8 horas	Todo el personal de la empresa 60 GRADOS AL LIMITE	Positiva compañía de seguros	Registro de asistencia Material de estudio	05-06-18	NO	
Investigación de accidentes de trabajo	Reconocer el procedimiento y la metodología para investigar accidentes de trabajo y aplicar	8 horas	Todo el personal de la empresa 60 GRADOS AL LIMITE	Positiva compañía de seguros	Registro de asistencia Material de estudio	05-07-18	NO	

Prevenció n de enfermeda d laboral	medidas de intervención acordes a las causas del accidente encontradas Identificar los factores que influyen en la generación de enfermedad es laborales y las medidas de prevención	8 hora s	Todo el personal de la empresa 60 GRADO S AL LIMITE	Positi va comp añía de segur os	Registro de asistencia Material de estudio	05-08- 18	NO
Estándare s de seguridad	Reconocer los procedimien tos seguros para ejecutar cada tarea.	8 hora s	Todo el personal de la empresa 60 GRADO S AL LIMITE	Positi va comp añía de segur os	Registro de asistencia Material de estudio	05-09- 18	NO
Como actuar en caso de emergenci a	Reconocer la vulnerabilid ades, amenazas y fortalezas de la organizació n ante emergencias y como actuar antes las mismas	8 hora s	Todo el personal de la empresa 60 GRADO S AL LIMITE	Positi va comp añía de segur os	Registro de asistencia Material de estudio	05-10- 18	NO

Fuente (positiva compañía de seguros)