

MANUAL DE MEJORA

**DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
ENFOCADO EN LA RESOLUCIÓN 0312/2019 PARA LA EMPRESA
IMPLANTES Y SISTEMAS ORTOPÉDICOS**



Tabla de Contenido

Introducción	3
Objetivo	4
Alcance	4
Definiciones	5
Abreviaturas	6
Normatividad aplicable	7
Responsables del SG-SST	8
¿Qué son los estándares mínimos?	8
Ciclo PHVA	9
Diagnóstico inicial	10
Desarrollo.....	11
Planear	11
Hacer	25
Verificar	44
Actuar	47



Introducción

Basados en los requisitos legales y normatividad vigente aplicable al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, se realiza el presente manual como herramienta de gestión con el fin de que la compañía identifique de manera clara y precisa aquellos estándares mínimos establecidos por la Resolución 0312/2019 que no se han cumplido.

A través de la evaluación inicial realizada con el acompañamiento de un asesor de la Arl Sura y la analista de seguridad y salud en el trabajo se determinaron los estándares de no cumplimiento.

En este documento se plantean las actividades del Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo, a través de la implementación del ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar) orientado en prevenir enfermedades y accidentes laborales y promover condiciones seguras en el ambiente de trabajo, contribuyendo a evitar las posibles sanciones de los entes de control por incumplimiento, establecer las actividades del comité Copasst, actividades de medicina y capacitaciones a los colaboradores .



Objetivo

Generar una guía con enfoque estratégico que permita describir de forma clara y precisa aquellos estándares mínimos establecidos en la Resolución 0312/2019 que no se han cumplido por la empresa Implantes y Sistemas Ortopédicos.

Suministrar un método práctico que permita a la empresa implementar de forma efectiva los estándares de no cumplimiento de acuerdo a la normatividad vigente, que debe ir acompañado de un proceso de transformación cultural para lograr el éxito del sistema.

Alcance



Definiciones

Salud: Estado en que se encuentra el organismo de un ser vivo al cumplimiento de sus funciones vitales.

Trabajo: Actividad desarrollada de forma habitual por una persona, que se realiza a cambio de dinero.

Ambiente de trabajo: condiciones físicas, sociales, culturales y económicas que conforman el entorno donde se realiza el trabajo.

Riesgo: Proximidad o contingencia de un posible daño que se puede prevenir.

Accidente de trabajo: Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte.

Auditoria: Revisión sistemática de una actividad o de una situación para evaluar el cumplimiento de las reglas o criterios objetivos.

Causas Accidentes; Acciones que derivan en lesiones

Comité De seguridad y salud en el trabajo: Organismo constituido por el mismo número de representantes del empleador y de los trabajadores Con las facultades y obligaciones previstas por las normas vigentes, destinado a la consulta regular y periódica de las condiciones de trabajo.

Enfermedad ocupacional: Daño funcional infringido al trabajador como resultado de la exposición a factores de riesgo.

Equipo de protección personal (EPP): Dispositivos y materiales destinados a cada trabajador para protegerlo de uno o varios riesgos presentes en el trabajo.

Evaluación del riesgo: Proceso que permite valorar el grado y gravedad de los mismos que permite tomar una decisión apropiada sobre la prioridad y tipo de acciones preventivas que se deben adoptar.

Gestión del riesgo: procedimiento que permite reducir al mínimo los riesgos determinados.

Medidas de prevención: Acciones que se adoptan ante los riesgos con el fin de evitar lesiones a la salud.

Plan anual de trabajo: Conjunto de actividades de prevención en SST que establece la organización de actividades a ejecutar a lo largo del año.

Ciclo PHVA: Procedimiento lógico y por etapas que permite la mejora continua.

Abreviaturas

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

SST: Seguridad y Salud en el Trabajo

ISO: Implantes y Sistemas Ortopédicos

ARL Administradora de riesgos Laborales

COPPASST: Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo

CCL: Comité de Convivencia Laboral

EPP: Elementos de Protección Personal



Normatividad aplicable

Norma	Tema
Resolución 2400 de 1979	Estatuto de Seguridad Industrial
Ley 9 de 1979	Código Sanitario Nacional
Decreto 614 de 1984	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 1295 de 1994	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales
Ley 776 de 2002	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
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 1477 de 2014	Tabla de enfermedades laborales
Decreto 1443 de 2014	Implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo
Decreto 1072 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
Resolución 0312 de 2019	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST

Responsables del SG-SST

De acuerdo con la Resolución 0312/2019, Implantes y Sistemas Ortopédicos debe designar un responsable para el adecuado diseño e implementación del sistema de gestión. Este responsable debe contar con la idoneidad establecida por el Ministerio de Trabajo.

Responsables del diseño e implementación del SG-SST

Empresas clasificadas con riesgo IV o V

De 50 o menos trabajadores

Empresas clasificadas con riesgo I, II, III, IV o V

De más de 50 trabajadores

Profesionales en SST, profesionales con posgrado en SST: que cuenten con licencia en SST vigente y el curso de capacitación virtual de 50 horas en SST, quienes igualmente esta facultados para asesorar, capacitar, ejecutar o diseñar el sistema de gestión de SST en cualquier empresa o entidad, sin importar la clase de riesgo, número de trabajadores o actividad económica.

¿Qué son los estándares mínimos?

Los estándares mínimos del SG-SST son un componente del sistema de garantía de calidad del sistema general de riesgos laborales de conformidad con el artículo 2.2.2.4.7.4 del Decreto 1072 del 2015.

Corresponden al conjunto de normas requisitos y procesos de obligatorio cumplimiento de los empleadores y contratantes, mediante los cuales se establecen verifican y controlan las condiciones básicas de capacidad técnico-administrativa y de suficiencia patrimonial y financiera indispensables para el funcionamiento ejercicio y desarrollo de actividades en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Los estándares mínimos son subdivididos por el Ministerio de trabajo en el ciclo PHVA para establecer un proceso de revisión y mejora continua. En el siguiente gráfico explicamos el ciclo dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo:

Ciclo PHVA

PLANEAR

- En esta etapa el empleador debe planificar la forma de mejorar la SST, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar.

HACER

- En esta etapa el empleador debe hacer la implementación de las medidas planificadas.

VERIFICAR

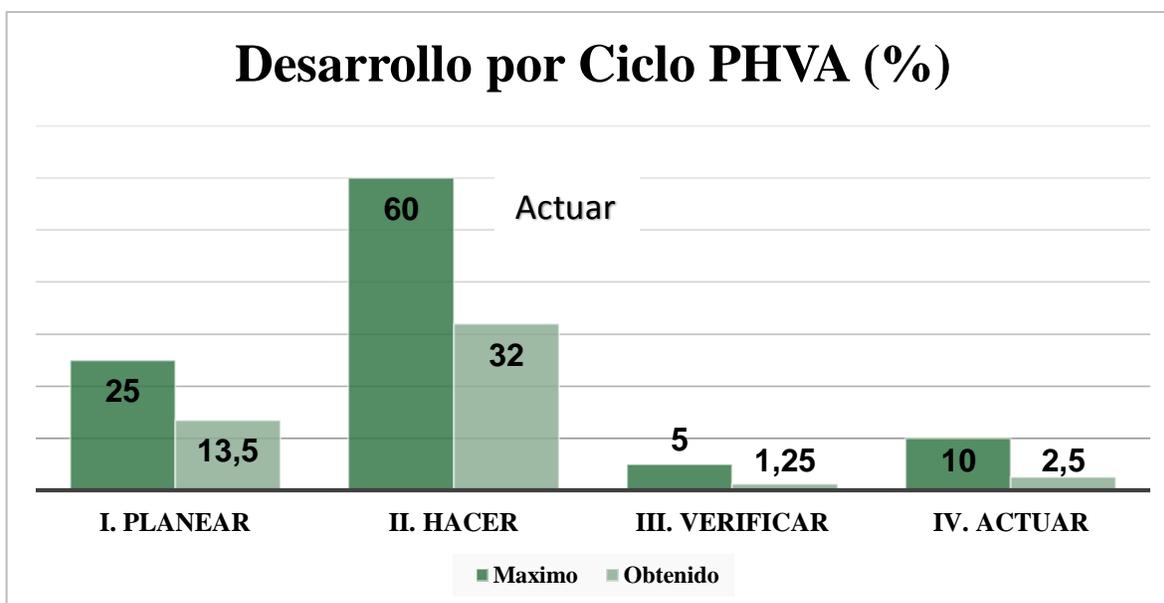
- En esta etapa el empleador debe revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados.

ACTUAR

- En esta etapa el empleador debe realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.

Diagnóstico inicial

Para determinar el cumplimiento de la Resolución 0312/2019 en la empresa, se realizó una evaluación inicial en compañía de la persona encargada del SST en donde se analizaron los estándares de dicha resolución por medio de un checklist, brindado por la ARL Sura. Como resultado inicial, se evidencia un incumplimiento actual del 50.75% de lo establecido por el Ministerio de Trabajo.



Una vez realizada la evaluación inicial, se procedió a asignar los puntajes y porcentajes máximos y mínimos de acuerdo con la tabla de valores brindada por la Resolución 0312/2019, de este modo, se pudo determinar el nivel de cumplimiento de los criterios del ciclo PHVA de la siguiente manera: Planear 13.5%, Hacer 32%, Verificar 1.25% y Actuar 2.5%, dando así un porcentaje total de cumplimiento del 49.25%.

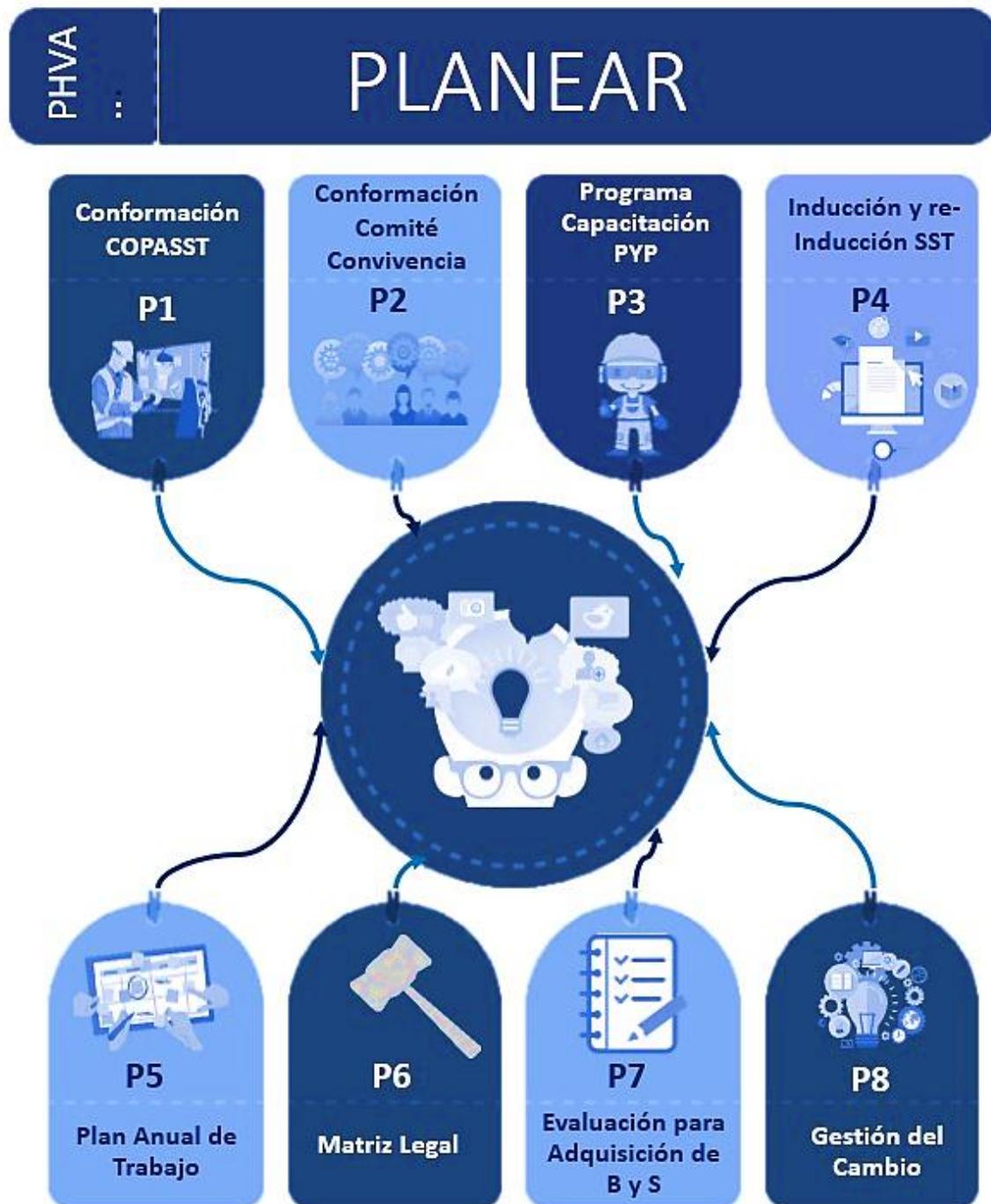
Teniendo en cuenta los lineamientos establecidos por la norma, las empresas que cuenten con una calificación por debajo del 60% serán clasificadas como “críticas” en el nivel de cumplimiento de los estándares mínimos del sistema de gestión y deberán establecer e implementar un plan de mejoramiento de forma inmediata.

Para el desarrollo del presente manual se brindará una explicación guiada de los requisitos y el procedimiento a seguir para llevar a cabo la ejecución de los 29 estándares que de acuerdo a la evaluación inicial no se están cumpliendo. Por lo tanto, se sugiere a Implantes y Sistemas Ortopédicos realizar una priorización en la ejecución de los estándares incluidos en los ciclos de Planear y Hacer debido a que son los puntos más críticos identificados dentro del análisis.

Desarrollo

A continuación se describe el paso a paso de cada uno de los estándares que la empresa no cumple de acuerdo al ciclo PHVA:

Planear



Conformación de comités SST

Dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo se encuentra reglamentado el comité paritario de seguridad y salud en el trabajo (COPASST) y el comité de convivencia laboral.

La Resolución 2013 del 1986 establece la conformación de **COPASST**, para que se encargue de la promoción y vigilancia de las normas en temas de seguridad y salud en el trabajo dentro de las empresas. Dentro del comité, el empleador debe elegir anualmente al presidente y este debe garantizar la reunión del COPASST como mínimo una vez al mes. El comité debe elegir de entre sus miembros, un secretario, por mutuo acuerdo.

En la Resolución 652 del 2012, se establece la conformación del **comité de convivencia laboral**, para que este actúe como una medida preventiva de acoso laboral que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en su sitio de trabajo. El comité, debe escoger de entre sus miembros, un presidente y un secretario por mutuo acuerdo; el presidente debe garantizar la reunión del comité mínimo una vez al mes.

Para **ambos comités**, debe haber representantes del empleador y trabajador por igual número en ambas partes, en el caso de ISO se deben escoger 2 representantes por cada una de las partes con sus respectivos suplentes. Estos representantes serán elegidos por dos años y después de este tiempo podrán ser reelegidos.

También, se indica que los representantes del empleador serán escogidos directamente por el área gerencial o directiva, por otro lado, al escoger los representantes de los trabajadores se deberá realizar una convocatoria interna para la inscripción de postulantes y posteriormente una jornada de votación para elegirlos, la misma se puede organizar de la siguiente forma:

Se realiza la convocatoria interna, notificando a todas las áreas de la empresa, se informa las condiciones para la inscripción de postulantes y realización del proceso.

Convocatoria

Se elabora el diseño del tarjetón (físico o virtual) con la foto, nombre y cargo de los postulantes a conformar cada uno de los comités, Se define y notifica la fecha de votación.

Elaboración de tarjetones

Desde el área directiva se designan los Jurados del proceso de votación y se les notifica con anticipación.

Designación de jurados

Se elabora acta de apertura de votación, en el día y tiempo designado para dar inicio a la misma.

Votación

Se realiza la verificación de los resultados arrojados por el sistema, y se elabora el acta del escrutinio con los resultados de la votación.

Escrutinio

Una vez elegidos los representantes por parte de los trabajadores, la alta dirección designará a los representantes por parte del empleador.

Creación comités

Una vez confirmados todos los integrantes de los comités se procede a programar la primera reunión en donde se realiza el acta de conformación.

Apertura comités

Programa de capacitación anual SST

El Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019 establecen que todo empleador y/o contratante, sin importar su nivel de riesgo y su número de empleados, debe capacitar a sus empleados en los riesgos del trabajo y diseñar programas de prevención y promoción de la salud.

Inicialmente, se sugiere a la empresa solicitar orientación y acompañamiento de la ARL SURA para diseñar la matriz de identificación de peligros acorde con la evaluación y control de los riesgos y necesidades en seguridad y salud en el trabajo. Posteriormente, se deben **definir los riesgos y peligros prioritarios** en todos los niveles de la organización para así mismo empezar a diseñar el programa de capacitación anual en donde se debe definir y establecer los siguientes criterios:



PROGRAMA DE CAPACITACIÓN ANUAL

Sistema de Gestión de
Seguridad y Salud en el
Trabajo

01

Introducción

Especificar las necesidades de la elaboración del manual.



02

Alcance

Describir los límites del plan en cuanto a población y espacios.



03

Objetivos

Establecer un objetivo relacionado a las capacitaciones de SST.



04

Responsabilidades

Definir quienes participan en el programa y su responsabilidad.



05

Duración

La duración del programa es anual, se deben fijar fechas exactas.



06

Actividades

Definir las capacitaciones que se van a realizar y su finalidad.



07

Cronograma

Establecer una fecha y un responsable para la ejecución de actividades.



08

Indicadores

Definir indicadores para medir el cumplimiento y participación.



Inducción y re-inducción en SST

El programa de inducción y re-inducción de la empresa debe estar diseñado para establecer un puente informativo en lo que respecta al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Dentro del diagnóstico inicial, se evidenció que la empresa realiza la inducción que permite al nuevo trabajador conocer las políticas generales y aquellas relacionadas con el SG-SST.

Por otra parte, es importante empezar a realizar una re-inducción anual a los colaboradores antiguos dentro de la organización para generar una cultura de recordación y actualización en actividades y temas relevantes en términos del sistema de gestión. De acuerdo con el Ministerio de Trabajo y la ARL Sura, algunos temas importantes a tratar dentro de este programa son:





¿Qué es SST?



Comité de
convivencia laboral



Política de
SST



Reglamento de
higiene



Objetivos de
SST



Plan y brigadas
de emergencia



Responsabilidad
del empleador



Peligros y
riesgos del cargo



Derechos y deberes
del trabajador



Procedimientos
de trabajo seguro



Responsabilidad
del trabajador



¿Qué es el
PESV?



COPASST



Política de
seguridad vial

En último lugar, es importante realizar una evaluación de acuerdo a la re-inducción brindada al personal, con el fin de identificar la efectividad del programa en términos de conocimientos y habilidades adquiridas y comprendidas en cuanto al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Es importante establecer unos criterios de evaluación y por último hacer que el trabajador firme un registro de re-inducción.

Plan anual de trabajo

De acuerdo con el Decreto 1072/2015, es indispensable diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual que debe estar orientado en pro de los objetivos propuestos en el SG-SST y debe identificar de manera concisa las metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, debe ser utilizado como una herramienta de planificación práctica y dinámica.

Es importante hacer partícipe al Copasst, la alta dirección y el responsable de SST, para evaluar y priorizar las necesidades organizacionales en cuanto al sistema de gestión, entre los aspectos a tener en cuenta para la correcta elaboración del plan anual están: política y objetivos de SST, diagnóstico de condiciones de salud, plan de emergencias, identificación de peligros, valoración de riesgos y la evaluación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Una vez identificadas las prioridades en cuanto a SST, se debe definir el conjunto de acciones de prevención y control para cada uno de los programas del sistema de gestión.

Es obligatorio que el plan anual de trabajo se encuentre firmado por la alta dirección y por el responsable del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.



PLAN ANUAL DE TRABAJO EN SST



01



Punto de partida

Definir los programas que se deben llevar a cabo en las diferentes áreas para garantizar el cumplimiento del SG-SST; algunos de los programas son: capacitación, auditoría, vigilancia epidemiológica, emergencia, entre otros. Es importante fijar mínimo una actividad a realizar por cada programa.

02



Desarrollar

Se debe establecer un procedimiento, guía o manual que determine como se va a generar la evidencia de la ejecución de las actividades y la manera en que se va a guardar esa evidencia. De esta forma se obtienen los soportes a presentar ante los entes de control.

03



Ejecutar

Fijar un cronograma de actividades y responsables, que contenga además, una preparación y divulgación de la actividad a desarrollar, para así evitar improvisaciones. Por último, es importante tener en cuenta el presupuesto disponible para SST durante el año.

Matriz legal

El artículo 2.2.4.6.2 del Decreto 1072/2015 define la matriz legal:

“Es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las actividades propias e inherentes de su actividad productiva, los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el SG-SST”.

Además, la empresa debe estar actualizando de manera constante la información almacenada en la matriz legal de acuerdo a las nuevas disposiciones que puedan causarse a la normatividad utilizada.

Se sugiere enfocarse específicamente en las actividades realizadas por la empresa para desarrollar la matriz de requisitos legales, estableciendo las normas de acuerdo a los siguientes niveles: nacional, departamental, local, normas técnicas sectoriales y la normatividad acogida voluntariamente por la empresa.

La matriz legal debe iniciar con un encabezado que incluya la caracterización o identificación de la empresa, es decir, nombre de la empresa, logotipo y nit. Este documento puede ser elaborado bajo parámetros establecidos en la organización para mantener la imagen corporativa. A continuación se relaciona un modelo de matriz legal realizado bajo especificaciones brindadas por la ARL Sura.

MODELO DE MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES

Fecha de elaboración: DD__ MM__ AAAA__

Fecha de actualización: DD__ MM__ AAAA__

Responsable de la matriz: (Nombre y cargo del responsable)

CLASIFICACIÓN		NORMA	ENTIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA NORMA	ARTÍCULO APLICABLE	DESCRIPCIÓN REQUISITO	CUMPLE REQUISITOS LEGALES ESTABLECIDOS		EVIDENCIA DEL CUMPLIMIENTO	RESPONSABLE	OBSERVACIONES
							SI	NO			
GENERAL	ESPECÍFICA										
X		Decreto 1072 de 2015	Ministerio del trabajo	Decreto único reglamentario del sector trabajo	Art. 2.2.4.6.25	Formular el plan de emergencias para responder ante inminencia u ocurrencia de eventos potencialmente desastrosos	X		Plan de emergencias	(Nombre y cargo del responsable)	
	X	Resolución 2400 de 1979	Ministerio del trabajo	Disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo	Art. 388, 389, 390, 392, 393, 394, 698 y 700	Obligación de instruir al personal sobre métodos seguros para el manejo manual de materiales. Procedimiento para la operación de cargas pesadas. Despacho y carga de objetos con peso superior a los 50 kilos.	X		Procedimiento para el adecuado levantamiento de cargas	(Nombre y cargo del responsable)	Este campo se puede usar libremente para hacer aclaraciones sobre las evidencias presentadas, también se puede utilizar para realizar aclaraciones sobre el área de trabajo o sede de la empresa a la cual le aplica la norma seleccionada

Identificación y evaluación para la adquisición de bienes y servicios

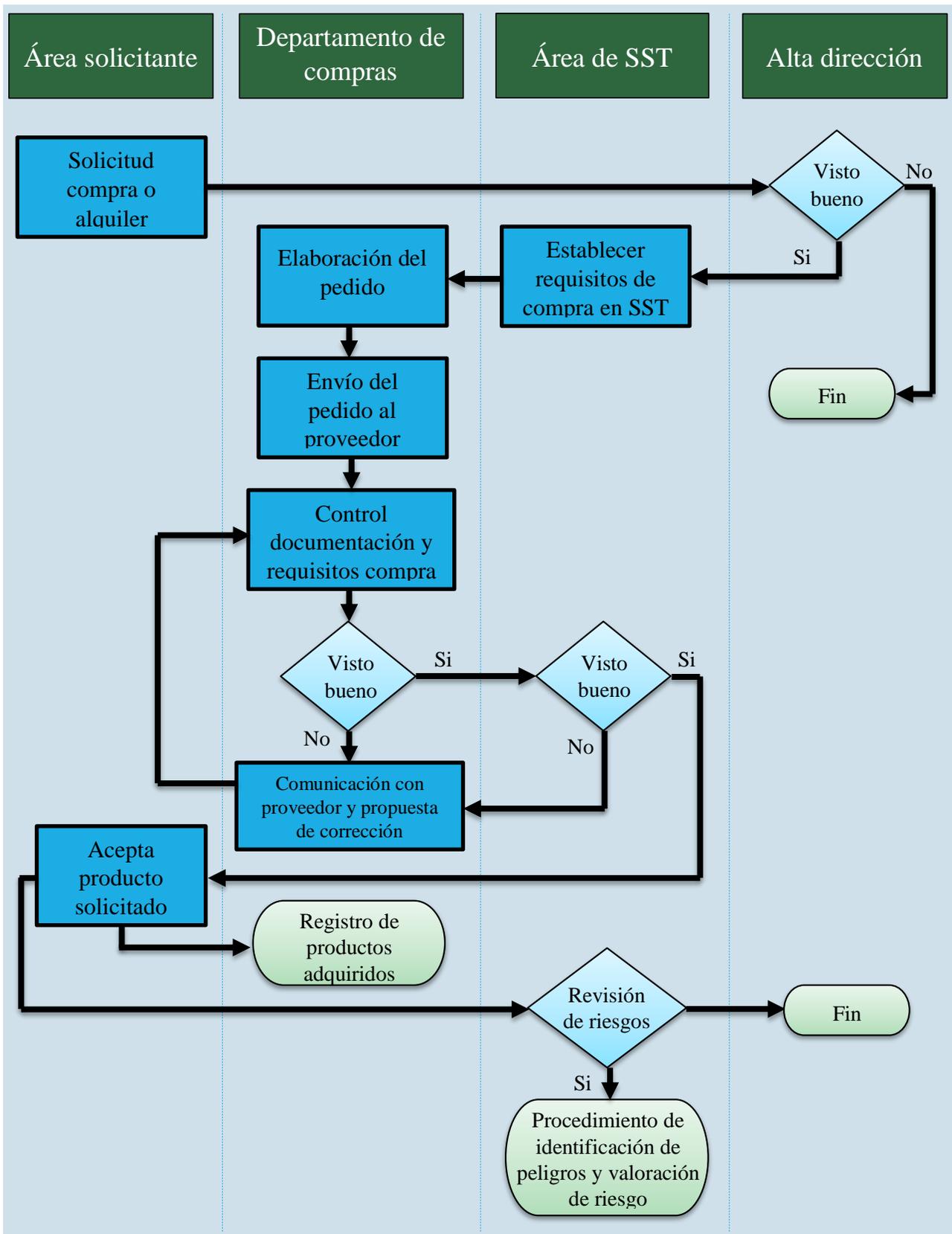
Para el cumplimiento de este estándar, se debe realizar un procedimiento que permita establecer los requisitos de SST requeridos para la adquisición de los bienes, productos y servicios propios o rentados, asegurando que estos no constituyan una fuente de peligro para los trabajadores de la empresa.

Según el Decreto 1072/2015, todo debe ser manejado desde un contexto de seguridad y salud en el trabajo y se debe informar a los proveedores acerca de los requerimientos establecidos por la empresa para que estos se ajusten al procedimiento de la empresa.

Dentro del procedimiento se debe establecer un objetivo, alcance, aspectos generales y glosario, que permitan evidenciar los requisitos establecidos por la empresa en SST para la compra de productos bienes y servicios.

La descripción del procedimiento que se sugiere para Implantes y Sistemas Ortopédicos se detalla en el siguiente flujo grama:





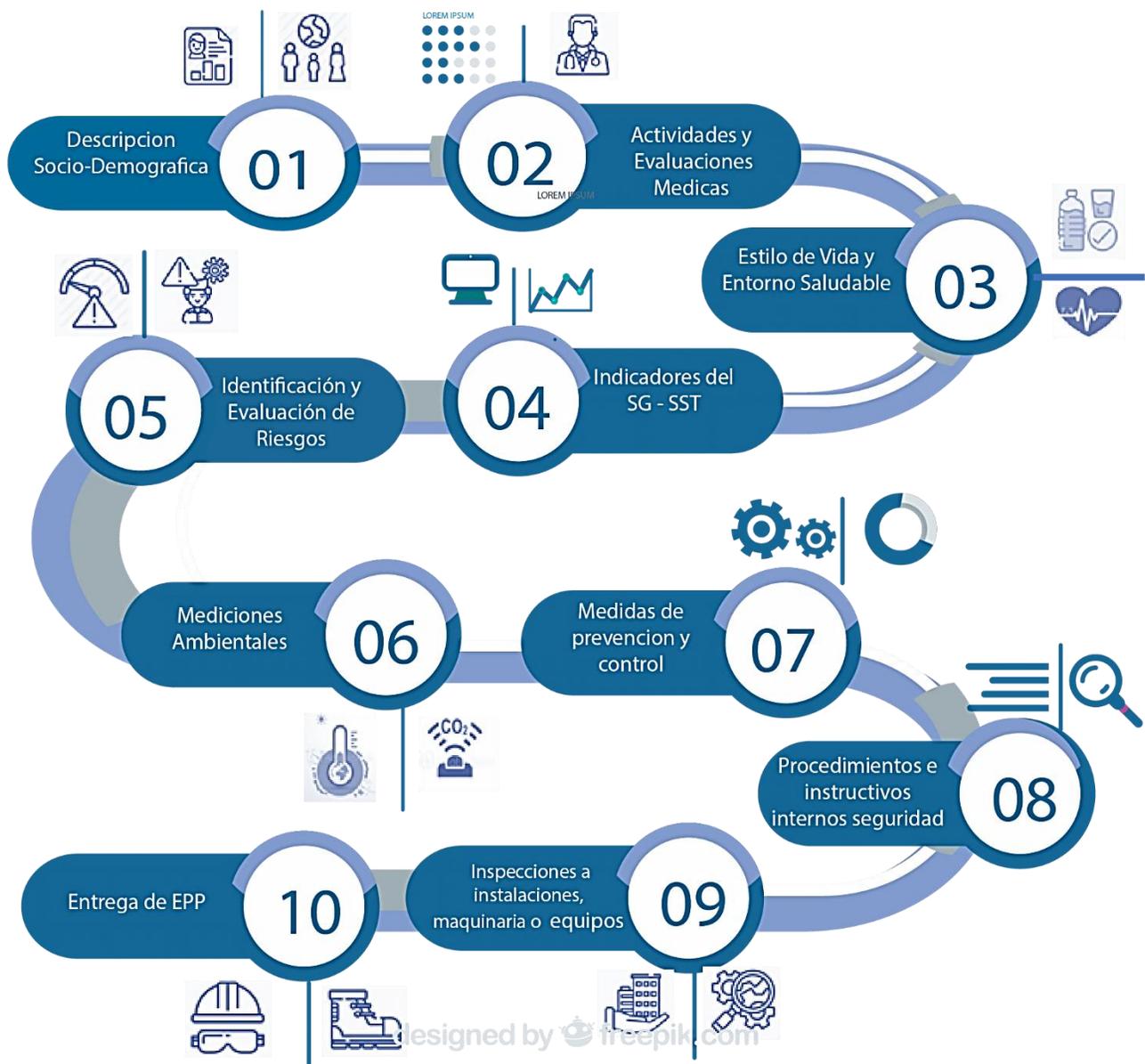
Gestión del cambio

Se debe disponer e implementar un procedimiento que permita a la empresa hacer una evaluación del impacto sobre la seguridad y la salud en el trabajo que se pueda generar por cambios internos o externos, por ejemplo, cambios en las instalaciones, maquinaria y equipos, normativos, cambio en la metodología del trabajo o en las funciones asignadas, cambio en tecnologías, ejecución de nuevos proyectos, etc. Es importante realizar una identificación de peligros y evaluación de riesgos, adoptar las medidas de prevención y control antes de hacer efectivos los cambios, informar y de ser necesario capacitar a los colaboradores en los cambios a realizar y consecuentemente actualizar el plan de trabajo anual del SG-SST.



Hacer

PHVA- HACER



Descripción sociodemográfica

De acuerdo con el Decreto 1072/2015, los empleadores deben conservar, mantener disponibles y debidamente actualizados los informes de las condiciones de salud, junto con el perfil sociodemográfico del total de sus colaboradores.

Debido a la cantidad de empleados, se sugiere la creación de un formato de actualización de datos por medio de la herramienta “Google Formularios” en donde soliciten la información exigida por la normatividad:

01

Nombre
Completo



02

Número de
Documento

Cargo que
desempeña,
área de
trabajo

03



04

Edad, sexo,
Estrato
Socioeconómico

Estado
Civil, Raza,
Grado de
Escolaridad

05



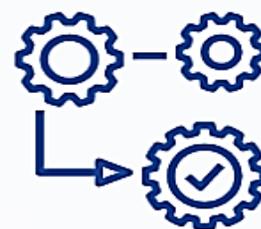
Lugar de
Residencia,
Ingresos y
Composición
Familiar

06

Cuando se cuente con la totalidad de las respuestas, se descarga la información a una base de Excel.



Se organizan los datos de manera que sea de fácil entendimiento



Se debe crear un espacio adicional en la base de Excel



Insertar el diagnóstico de condición de salud y los resultados de las evaluaciones médicas realizadas.



Actividades y evaluaciones médicas laborales

Teniendo en cuenta la actual contratación con la IPS HERSQ Salud Ocupacional, se sugiere identificar al personal que por normatividad ya requiera de la evaluación médica ocupacional periódica, dividirlos en diferentes grupos de tal manera que no se vaya a perjudicar la productividad diaria de la compañía y finalmente enviarlos a las instalaciones de la IPS.

Adicionalmente, se debe definir la frecuencia de las evaluaciones periódicas de todos los colaboradores de la compañía, esto teniendo en cuenta la frecuencia de exposición al peligro, el estado de salud del trabajador, las recomendaciones médicas y la legislación vigente

Para el correcto desarrollo de este ítem, se debe tener en cuenta la creación del programa de capacitación anual en promoción y prevención el cual mencionamos anteriormente. Estas evaluaciones médicas periódicas se deben incluir en el programa de capacitación.



Creación del programa de capacitación anual en promoción y prevención.



Garantizar el cumplimiento de las actividades en las fechas establecidas, priorizando las actividades del diagnóstico de condiciones de salud.



Llevar soporte documental de las actividades desarrolladas a través de evaluaciones y cuestionarios.



Identificar al personal que por normatividad requiera la evaluación médica ocupacional periódica.



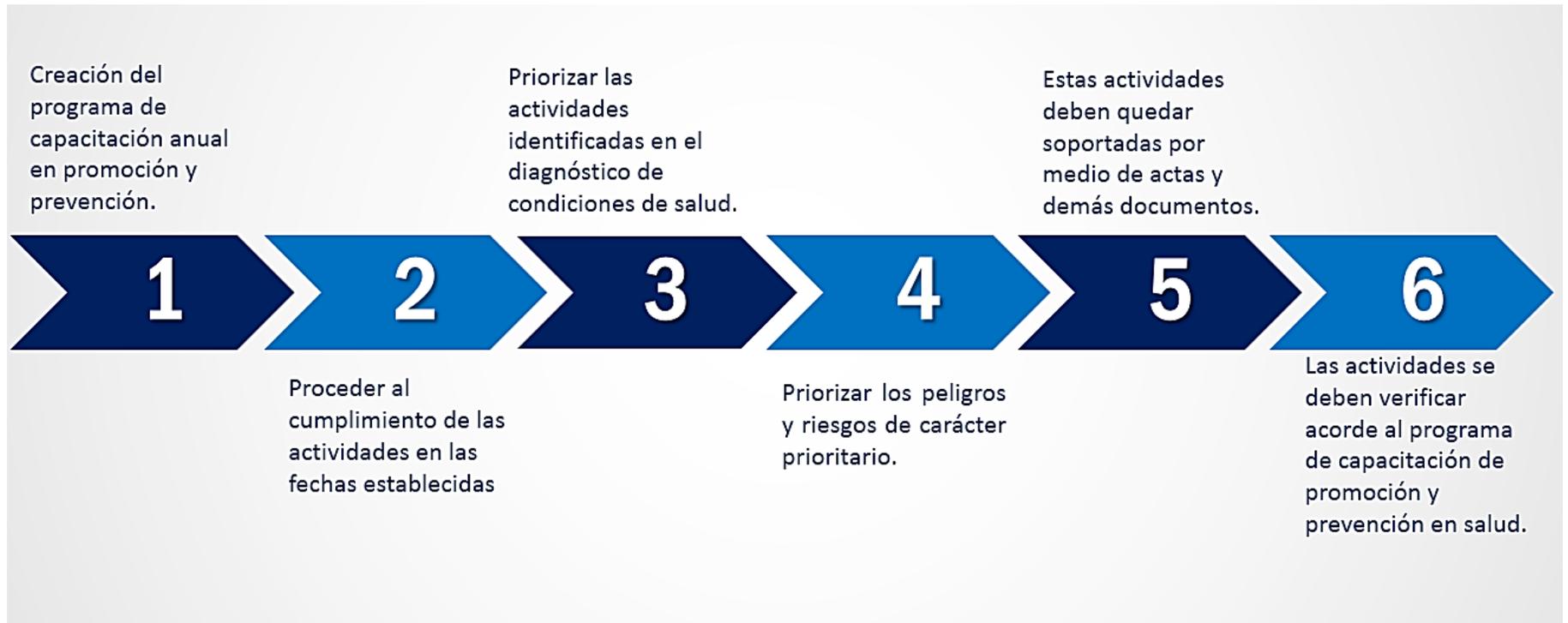
Dividir en grupos el personal que desarrollara la evaluación medica, para no afectar la productividad diaria de la compañía.



Definir la frecuencia de las evaluaciones periódicas de los colaboradores, teniendo en cuenta la frecuencia de exposición al peligro

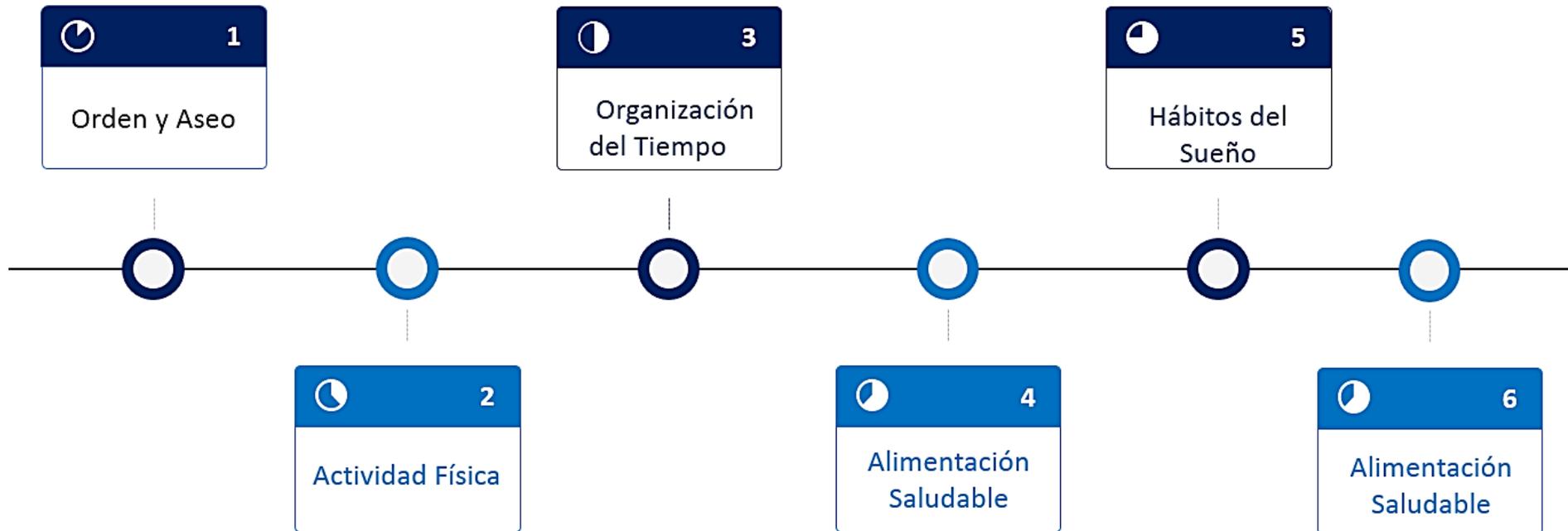
Actividades de promoción y prevención en salud

Para el correcto desarrollo de este ítem, se debe tener en cuenta la creación del programa de capacitación anual en promoción y prevención el cual mencionamos anteriormente. Estas actividades de PyP se deben incluir en el programa de capacitación.



Estilos de Vida y Entornos Saludables

En concordancia con el artículo 2.2.6.7.2 del decreto 1072/2015, se sugiere para el correcto desarrollo del presente estándar, el acompañamiento de un profesional a través de la Arl, debido a que este debe estar cualificado para tomar decisiones en cuanto a:



Definición de indicadores mínimos del SG-SST

Se sugiere a la empresa, establecer un documento en donde se definan estos indicadores como propios de medición del SG-SST, en caso de ser pertinente se puede adicionar el indicador que el profesional de SST proponga a las directivas.



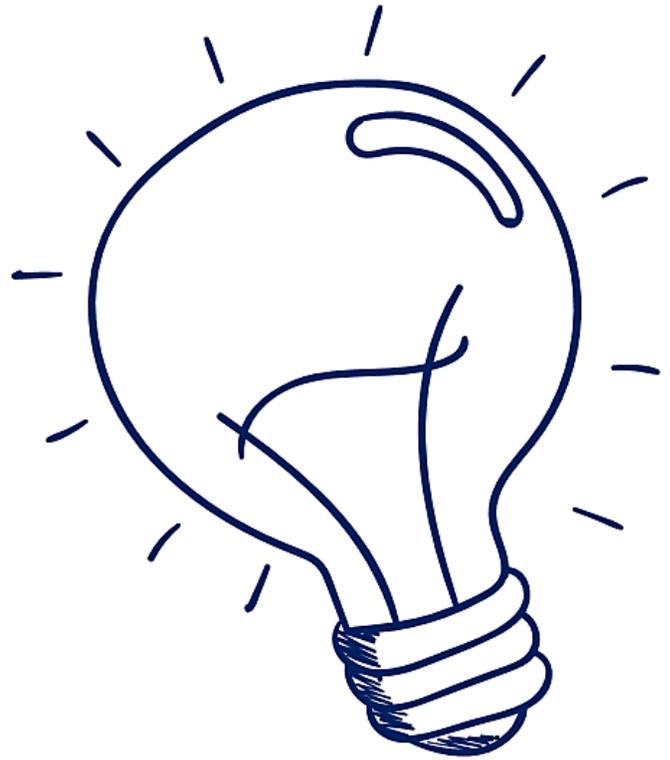
Se deben registrar los informes que contengan los resultados de la evaluación realizada teniendo en cuenta la periodicidad establecida por el Ministerio de Trabajo.

Nombre del Indicador	Definición	Formula	Interpretación	Periodicidad Mínima
Frecuencia de accidentabilidad	Número de veces que ocurre un accidente de trabajo en mes	$\left(\frac{\text{Número de accidentes de trabajo en el mes}}{\text{Número de trabajadores en el mes}} \right) \times 100$	Por cada cien (100) trabajadores en el mes, se presentaron X accidentes en el trabajo	Mensual
Severidad de accidentabilidad	Número de días perdidos por accidentes de trabajo en el mes	$\left(\frac{\text{Número de días de incapacidad por accidentes de trabajo en el mes} + \text{numero de días}}{\text{Numero de trabajadores en el mes}} \right) \times 100$	Por cada cien (100) trabajadores que laboraron en el mes se perdieron X días por accidente de trabajo	Mensual
Proporción de accidentes de trabajo mortales	Número de accidentes de trabajo mortales en el año	$\left(\frac{\text{Número de accidentes de trabajo mortales que se presentaron en el año}}{\text{Total de accidentes de trabajo que se presentaron en el año}} \right) \times 100$	En el año, X% de accidentes de trabajo fueron mortales	Anual

Nombre del Indicador	Definición	Formula	Interpretación	Periodicidad Mínima
Prevalencia de la Enfermedad	Número de casos de enfermedad laboral presentes en una población en un periodo de tiempo	$(\text{Número de nuevos y antiguos de enfermedad laboral "Z"} / \text{Promedio de trabajadores en el periodo "Z"}) \times 100.000$	Por cada cien 100.000 trabajadores existen X casos de enfermedad laboral en el periodo Z	Anual
Incidencia de la enfermedad laboral	Número de casos nuevos de enfermedad laboral en una población determinada en un periodo de tiempo	$(\text{Número de días de casos nuevos de enfermedad laboral en el periodo "Z"} / \text{Promedio de trabajadores en el periodo "Z"}) \times 100.000$	Por cada 100.000 trabajadores existen X casos nuevos de enfermedad laboral en el periodo Z	Anual
Ausentismo por causa medica	Ausentismo es la no asistencia al trabajo, con incapacidad medica	$(\text{Número de días de ausencia por incapacidad laboral o común en el mes} / \text{Número de días en trabajo programados en el mes}) \times 100.000$	En el mes se perdió X% días programados por incapacidad médica	Mensual

Identificación de peligros y evaluación y valoración de riesgos

El presente estándar se podrá llevar a cabo una vez el comité paritario haya recibido la capacitación en inspecciones de seguridad y factores de riesgo, la cual les facilitara la correcta identificación de los peligros y riesgos a los cuales se encuentran expuestos los colaboradores de todas las área.



1

Evaluación y valoración de los peligros y riesgos encontrados..

Priorizar la ejecución de acciones de mejora .

3

01

02

03

04

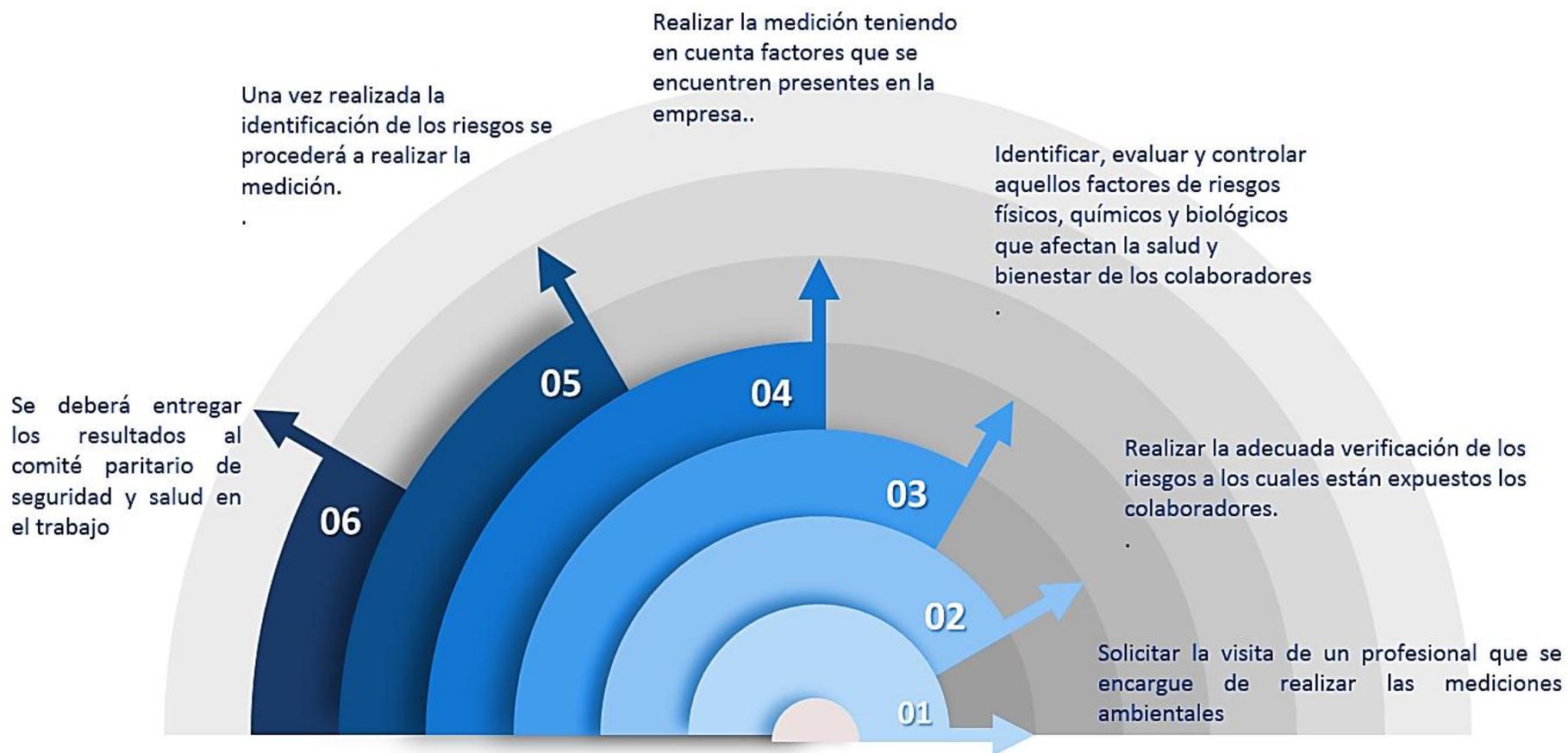
2

Posibles consecuencias o probabilidades . de que estos se puedan materializar.

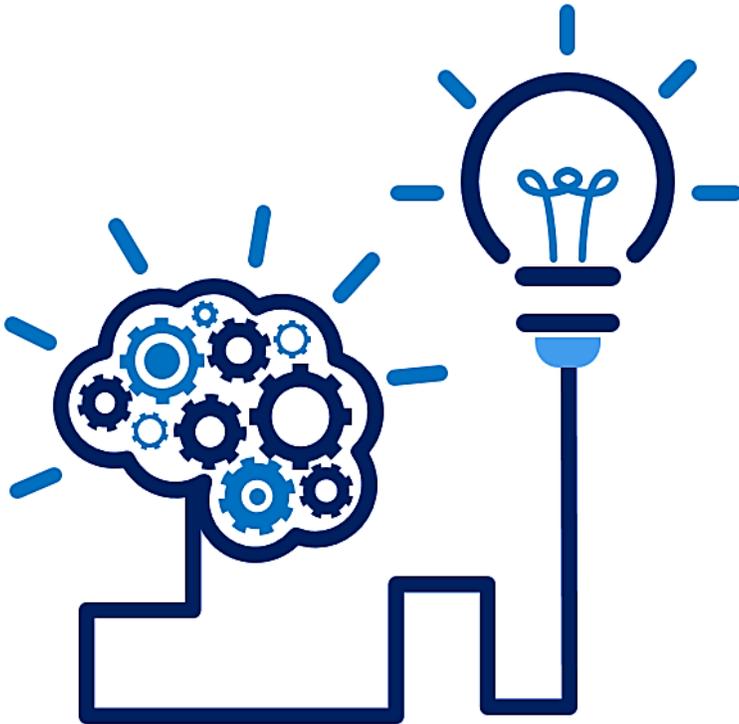
Demostrar que se han identificado todos los peligros asociados al trabajo.

4

Mediciones ambientales



Aplicación de medidas de prevención y control por parte de los trabajadores

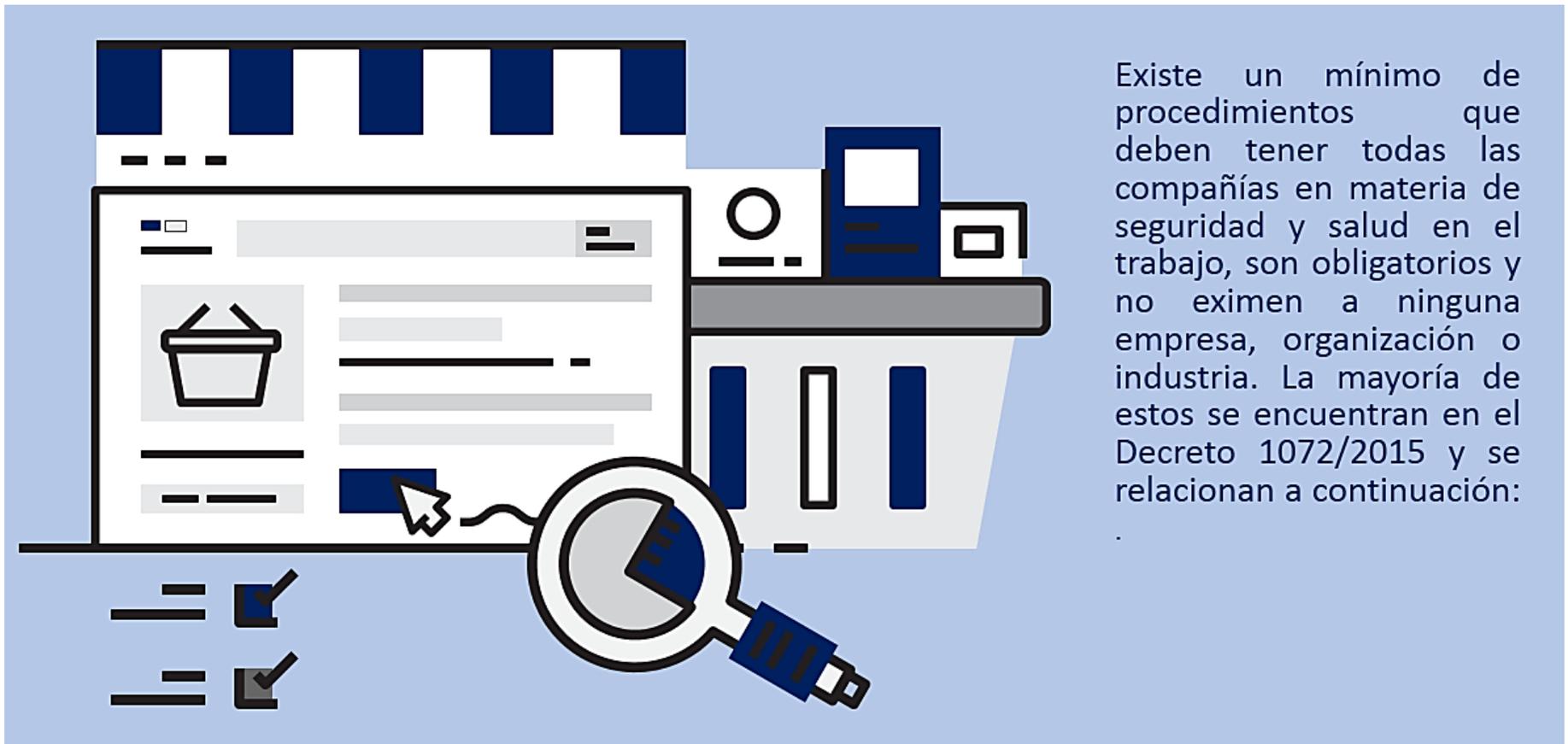


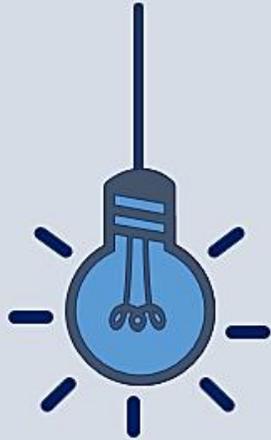
Se sugiere realizar una divulgación a todos los colaboradores de las medidas de prevención.

Establecer un soporte documental en el cual se programen recorridos por las instalaciones de manera periódica para verificar, incentivar y promover la aplicación y el cumplimiento de las medidas de prevención y control de los riesgos y peligros de todas las áreas organizacionales.

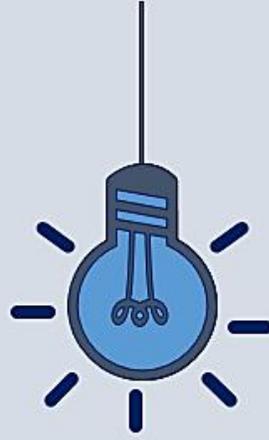


Procedimientos e instructivos internos de SST





La normatividad vigente determina actualizar el protocolo con una periodicidad anual.



Cada vez que haya cambios en los procesos internos, en las instalaciones o equipos.



Cada vez que se presente un accidente de trabajo mortal y cuando ocurran eventos catastróficos.

El empleador puede adoptar más procedimientos, instructivos o fichas técnicas cuando lo requiera, estos le van a permitir estandarizar un proceso o hacerlo de mejor entendimiento entre sus colaboradores.



Es importante establecer un formato que sirva de soporte de entrega de los mismos a los trabajadores de la empresa, ya que este será solicitado por los entes de control en sus visitas.

Procedimientos mínimos que deben tener las empresas

Procedimiento	Normatividad
Procedimiento de evaluación de personal antes de actividades deportivas	Resolución 2346 de 2007, Decreto 1072 de 2015 art. 2.2.1.2.3.2
Procedimiento de inspección de puestos de trabajo	Decreto 1072 de 2015 art. 2.2.4.6.31 núm. 16
Procedimiento de reubicación de personal	Ley 776 de 2002 art. 08, Resolución 2346 de 2007
Procedimiento de gestión del cambio	Decreto 1072 de 2015 art. 2.2.4.6.26.
Procedimiento de mantenimiento de maquinaria y equipo	Decreto 1072 de 2015 art. 2.2.4.6.24 párrafo 2
Procedimiento de revisión por la dirección	Decreto 1072 de 2015 art. 2.2.4.6.31
Procedimiento para la elaboración de la matriz de riesgos	Decreto 1072 de 2015 art. 2.2.4.6.15, 2.2.4.6.23, GTC 45
Procedimiento para la investigación de incidentes y accidentes de trabajo	Decreto 1072 de 2015 art. 2.2.4.6.12, 2.2.4.6.32
Procedimiento para la realización de exámenes médicos ocupacionales	Resolución número 2346 de 2007, art 3, art 5, art 4, art 6, art 7
Procedimiento para selección y evaluación proveedores y contratistas.	Decreto 1072 de 2015 art. 2.2.4.6.4.
Procedimiento para la realización de simulacros	Decreto 1072 de 2015 art. 2.2.4.6.25.
Procedimientos para prevenir y controlar las amenazas priorizadas o minimizar el impacto de las no prioritarias	Decreto 1072 de 2015 art. 2.2.4.6.12 núm. 16, 2.2.4.6.16, 2.2.4.6.25.
Procedimiento para efectuar el diagnóstico de las condiciones de salud de los trabajadores	Decreto 1072 de 2015 art. 2.2.4.6.12 núm. 4

Inspecciones a instalaciones, maquinaria o equipos

01

- Definir una periodicidad en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para realizar una inspección al mantenimiento de las instalaciones de la compañía.

02

- Incluir en la inspección y mantenimiento todos los equipos relacionados con la prevención y atención de emergencias.

03

- Se deben tener en cuenta el sistema de alarmas, señalización y demás.

04

- Esta inspección debe ser programada y llevada a cabo por el comité paritario de seguridad y salud.

05

- El comité paritario de seguridad y salud tendrá la responsabilidad de identificar anticipadamente deficiencias que eviten futuras lesiones o eventos adversos con los colaboradores de la empresa.



Entrega de los elementos de protección personal - EPP

MEDIDAS BASADAS EN EL USO DE DISPOSITIVOS, ACCESORIOS Y VESTIMENTAS POR PARTE DE LOS FUNCIONARIOS, CON EL FIN DE PROTEGERLOS CONTRA POSIBLES DAÑOS A SU SALUD O SU INTEGRIDAD DERIVADOS DE LA EXPOSICIÓN A LOS PELIGROS EN EL LUGAR DE TRABAJO



01

Identificar las necesidades de los elementos de protección personal.



02

Crear una matriz en donde se especifique los cargos de la empresa y los EPP para cada uno de ellos.



03

Establecer un formato de entrega de EPP para poder tener un soporte documental de la entrega del mismo



04

Indicar al trabajador la manera correcta y adecuada de utilizar el equipo cambio o mantenimiento.



05

Como requisito de negociación solicitar la matriz de EPP junto a los soportes de entrega y capacitaciones de uso adecuado de los mismos.

Verificar

PHVA - VERIFICAR

