

**DEVI PLAS**

# **CARTILLA**

**DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA  
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**  
Enfocada en la Resolución 0312 de 2019 para la  
Empresa

## **DEVI PLAS**

Elaborado por  
Leidy Tatiana Castellanos - Jeiver  
Josué Medina

# Contenido

Introducción

Objetivo

Definiciones

Abreviaturas

Normatividad aplicable

Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

¿Qué son los estándares mínimos?

Ciclo PHVA

Diagnóstico Inicial

Desarrollo

Planear

Hacer

Verificar

Actuar







# OBJETIVO

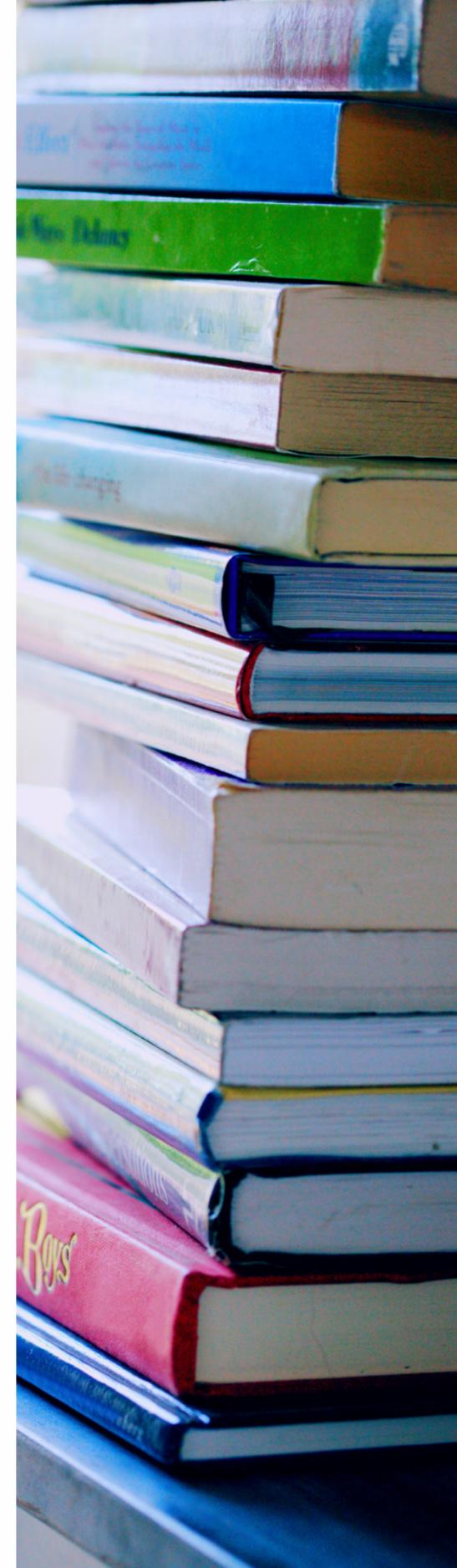
Brindar a la empresa un material practico que permita implementar de forma efectiva los estándares de seguridad y salud en el trabajo que no se están cumpliendo en la empresa Devi Plas de acuerdo a la normatividad vigente del Ministerio de Trabajo.

# Definiciones

- Salud: La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no meramente la ausencia de afecciones o enfermedades (Organización Mundial de la Salud , 2021).
- Trabajo: El trabajo se refiere a las horas que dedican las personas a la producción de bienes o servicios (Roldán, 2021).
- Ambiente de trabajo: Es el conjunto de factores que influyen sobre el bienestar físico y mental de los trabajadores. Supone la suma del conjunto de factores técnicos y sociales que participan en el proceso del trabajo e influyen en el bienestar laboral del trabajador (wolterskluwer, Sf).
- Riesgo laboral: Se entiende como riesgo laboral a los peligros existentes en una profesión y tarea profesional concreta, así como en el entorno o lugar de trabajo, susceptibles de originar accidentes o cualquier tipo de siniestros que puedan provocar algún daño o problema de salud tanto físico como psicológico (ISOTools, 2015).
- Ciclo PHVA: es una herramienta de gestión presentada en los años 50 por el estadístico estadounidense Edward Deming (ISOTools, 2015).



- Auditoria: Una auditoría, es el proceso de evaluación minuciosa de una sociedad u organización con el ánimo de conocer sus características específicas, así como sus fortalezas y debilidades (Galán, Sf).
- Comité De seguridad y salud en el trabajo: Es un organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de seguridad y salud en el trabajo dentro de la Institución, a través de actividades de promoción, información y divulgación (María Cano Fundación Universitaria, 2017).
- Enfermedad ocupacional: Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar (La salud es de todos Minsalud, Sf).
- Equipo de protección personal (EPP): El Equipo de Protección Personal o EPP son equipos, piezas o dispositivos que evitan que una persona tenga contacto directo con los peligros de ambientes riesgosos, los cuales pueden generar lesiones y enfermedades (México, Sf).
- Gestión del riesgo: La gestión de riesgos es el proceso de identificar, analizar y responder a factores de riesgo a lo largo de la vida de un proyecto y en beneficio de sus objetivos (POSTGRADO, 2016)
- Plan anual de trabajo: El plan anual de trabajo es un instrumento de planificación y gestión que permite llevar a cabo los fines de la organización, mediante una adecuada definición de los objetivos y metas que se pretenden alcanzar de manera que se utilicen con eficiencia, eficacia y economicidad (GUIA PARA LA ELABORACION DEL PLAN DE TRABAJO, Sf).



# ABREVIATURAS

- **CCL**  
Comité de Convivencia Laboral
- **EPP**  
Elementos de Protección Personal
- **COPPASST**  
Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo
- **ARL**  
Administradora de riesgos Laborales
- **SG-SST**  
Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- **SST**  
Seguridad y Salud en el Trabajo



# Normatividad aplicable

Norma	Tema
<i>Resolución 2400 de 1979</i>	Estatuto de Seguridad Industrial
<i>Ley 9 de 1979</i>	Código Sanitario Nacional
<i>Decreto 614 de 1984</i>	Determina las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el país
<i>Resolución 2013 de 1986</i>	Comité Paritario Salud Ocupacional
<i>Ley 100 de 1993</i>	Sistema General de la Seguridad Social
<i>Decreto 1295 de 1994</i>	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales
<i>Ley 776 de 2002</i>	Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales
<i>Resolución 1401 de 2007</i>	Reglamenta la investigación de Accidentes e Incidentes de Trabajo
<i>Resolución 2346 de 2007</i>	Regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales
<i>Ley 1562 de 2012</i>	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional
<i>Decreto 1477 de 2014</i>	Tabla de enfermedades laborales
<i>Decreto 1443 de 2014</i>	Implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo
<i>Decreto 1072 de 2015</i>	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
<i>Resolución 0312 de 2019</i>	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST

# Responsable del SG-SST

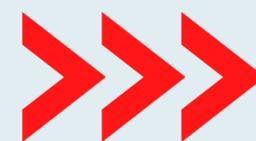
De acuerdo a los requisitos de la Resolución 0312 de 2019, Devi Plas debe designar un responsable para el adecuado diseño e implementación del sistema de gestión en SST. Este responsable debe contar con la idoneidad establecida por el Ministerio de Trabajo.

Empresas clasificadas  
con Riesgo I. II. III. IV, O  
V

> a 50 trabajadores

Empresas clasificadas  
con Riesgo IV o V

De 50 0 < 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; igualmente personal facultado para asesorar, capacitar, ejecutar o diseñar el SG-SST en cualquier empresa, sin importar la clase de riesgo, número de trabajadores o actividad económica.



# ¿Estándares mínimos de seguridad?

## ¿Qué son?

Corresponden al conjunto de normas, requisitos y procesos de obligatorio cumplimiento de los empleadores y contratantes, verificando y controlando las condiciones de la organización para el correcto funcionamiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Los estándares mínimos son divididos por el Ministerio de trabajo en el ciclo PHVA para establecer un proceso de revisión, control y mejora continua.



# CICLO PHVA

PLANEAR



En esta etapa el empleador debe planificar la mejora del SG -SST, determinando las cosas que se están realizando de forma incorrecta o se pueden mejorar.

HACER



En esta etapa el empleador debe implementar las medidas planificadas en la etapa anterior.

VERIFICAR



En esta etapa el empleador debe revisar o verificar que los procesos y acciones implementados están obteniendo los resultados esperados.

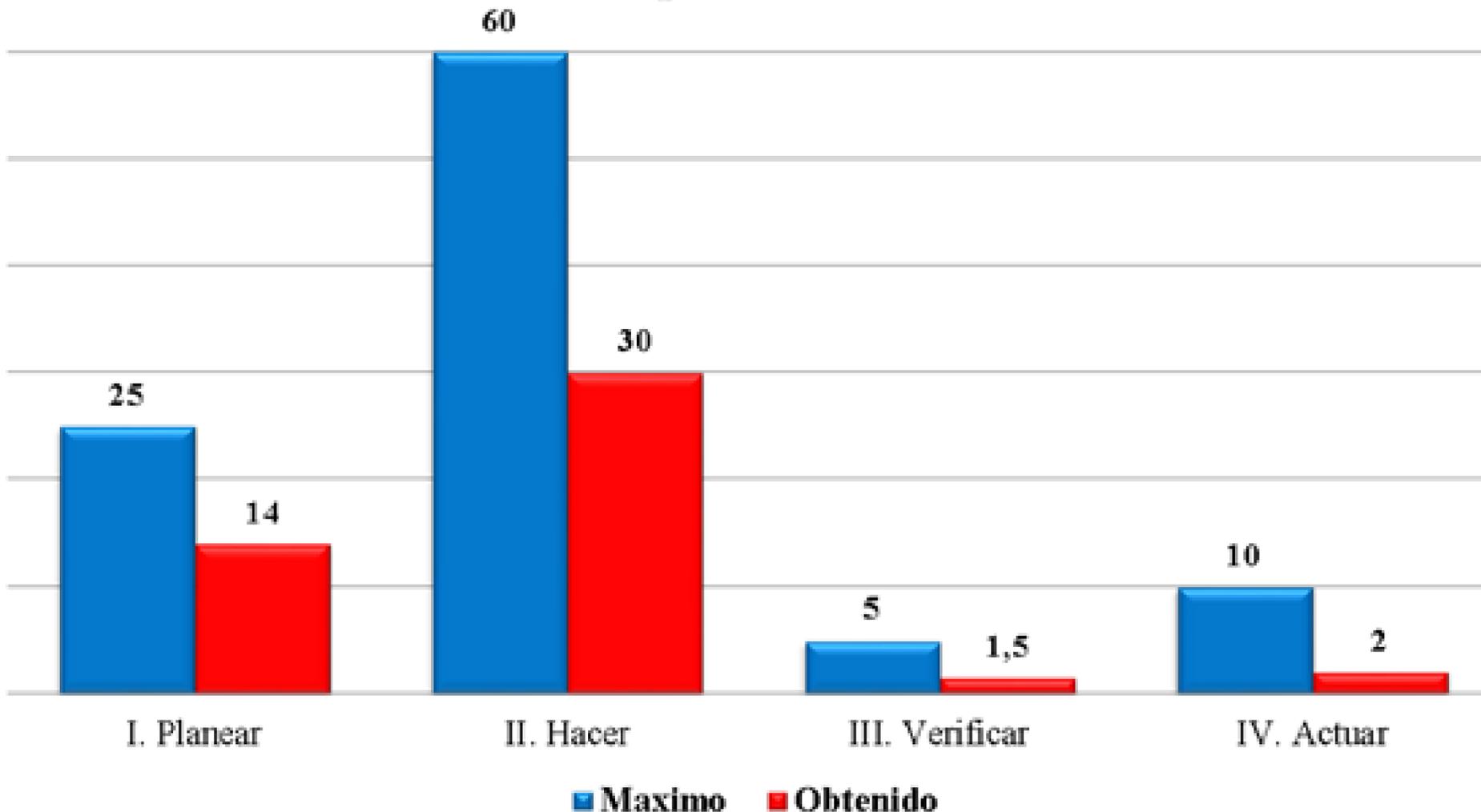
ACTUAR



En esta etapa el empleador debe realizar acciones de mejora continua para obtener mayores beneficios en el SG - SST en la organización.

# Diagnóstico Inicial

Desarrollo por Ciclo PHVA (%)



Como resultado inicial se determina un incumplimiento del 52,5% en la empresa Devi Plas.

Se observa el porcentaje de implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo determinando el nivel de cumplimiento de los criterios del ciclo de la siguiente manera: Planear (14%), Hacer (30%), Verificar (1.5%) y Actuar (2%), dando un porcentaje total para incumplimiento del 47,5%. Adicional se determina que los ítems con más bajo porcentaje son Verificar y Actuar.

Teniendo en cuenta los lineamientos establecidos por la norma, las empresas que cuenten con una calificación por debajo del 60% serán clasificadas como “criticas” 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.

# 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

En el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo se encuentra implementado el comité paritario de seguridad y salud en el trabajo (COPASST) y el comité de convivencia laboral.

Estos comités se encargan de la promoción y vigilancia de la normatividad vigente de seguridad y salud en el trabajo dentro de las empresas.



## IMPORTANTE

- El comité, escoge entre sus miembros un presidente y un secretario.
- El presidente debe garantizar la realización de las reuniones mínimo una vez al mes.



Se realiza una convocatoria interna, informando a todas las áreas de la organización las condiciones para la inscripción de los postulantes y como se desarrolla el proceso.

**CONVOCATORIA**

Se elabora el tarjetón con la foto, el nombre, y cargo de cada uno de los postulantes a conformar cada uno de los comités, se define y notifica fecha de votación.

**ELABORACIÓN DE TARJETONES**

El área directiva de la empresa designa los jurados del proceso de votación y se les notifica con anticipación.

**DESIGNACIÓN DE JURADOS**

Se elabora el acta de votación, el día, hora, lugar para dar inicio a la misma.

**VOTACIÓN**

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

**ESCRUTINIO**

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

**CREACIÓN DE COMITÉS**

Una vez confirmados todos los integrantes de los comités se procede a programar la primera reunión para realizar el acta de confirmación.

**APERTURA COMITÉS**

# Proceso para la Conformación de Comités



# Programa de capacitación anual SST



# Inducción y re-inducción en SST

Para la organización es importante realizar anualmente una re-inducción para que los empleados recuerden y se informen de actualizaciones en actividades y temas enfocados en el sistema de gestión. Algunos temas importantes a tratar dentro de este programa son:

Identificación y control de peligros y riesgos

Prevención de accidentes y enfermedades laborales

Políticas en SST establecidas en la empresa

Derechos y deberes de los trabajadores en el sistema general de riesgos laborales

Comité de convivencia laboral

Comité paritario en seguridad y salud en el trabajo - COPASST





Se debe realizar una evaluación de acuerdo a la re-inducción brindada a los integrantes de la organización.



# Definición de objetivos de SST

La Normatividad vigente le exige a la organización definir objetivos de SST que cumplan con las siguientes características:



# Evaluación e identificación de prioridades

Realizar la evaluación inicial del SG-SST

Identificar prioridades para establecer el plan de trabajo anual

Se debe realizar por el responsable del SG-SST

Se debe realizar por un personal externo con licencia en SST.

Realizar la evaluación inicial de SST mediante la matriz legal, matriz de peligros, matriz de evaluación de riesgos, verificación de controles, listas de asistencia a capacitaciones, análisis, exámenes y seguimiento de los indicadores.



# Plan anual de trabajo

El plan de trabajo anual orientado al cumplimiento de los objetivos del SG - SST, identificando de manera clara las metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, desarrollando la metodología expuesta en el plan como herramienta de planificación y práctica dinámica del cumplimiento del estándar.

Es importante hacer participe al Copasst, a la alta dirección y al responsable de SST, el plan anual de trabajo se debe conformar por los siguientes ítem:

- Política de SST
- Objetivos de SST
- Diagnóstico de condiciones de salud
- Plan de emergencias
- Identificación de peligros
- Valoración de riesgos
- Evaluación del SG-SST



ES IMPORTANTE FIJAR  
MÍNIMO UNA ACTIVIDAD  
A REALIZAR POR  
PROGRAMA.



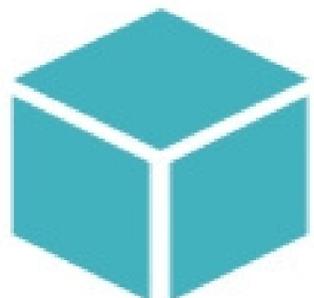
### PUNTO DE PARTIDA

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...

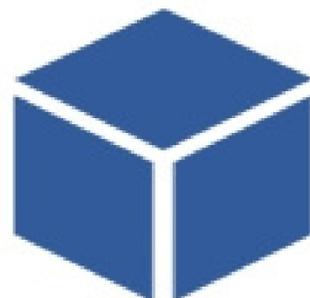


SE OBTIENEN SOPORTES  
A PRESENTAR ANTE LOS  
ENTES DE CONTROL



### 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.



ES IMPORTANTE TENER EN  
CUENTA EL PRESUPUESTO  
DISPONIBLE PARA SST  
DURANTE EL AÑO



### EJECUTAR

Fijar un cronograma de actividades y responsables, que contenga además, una preparación y divulgación de la actividad a desarrollar, para así evitar improvisaciones.



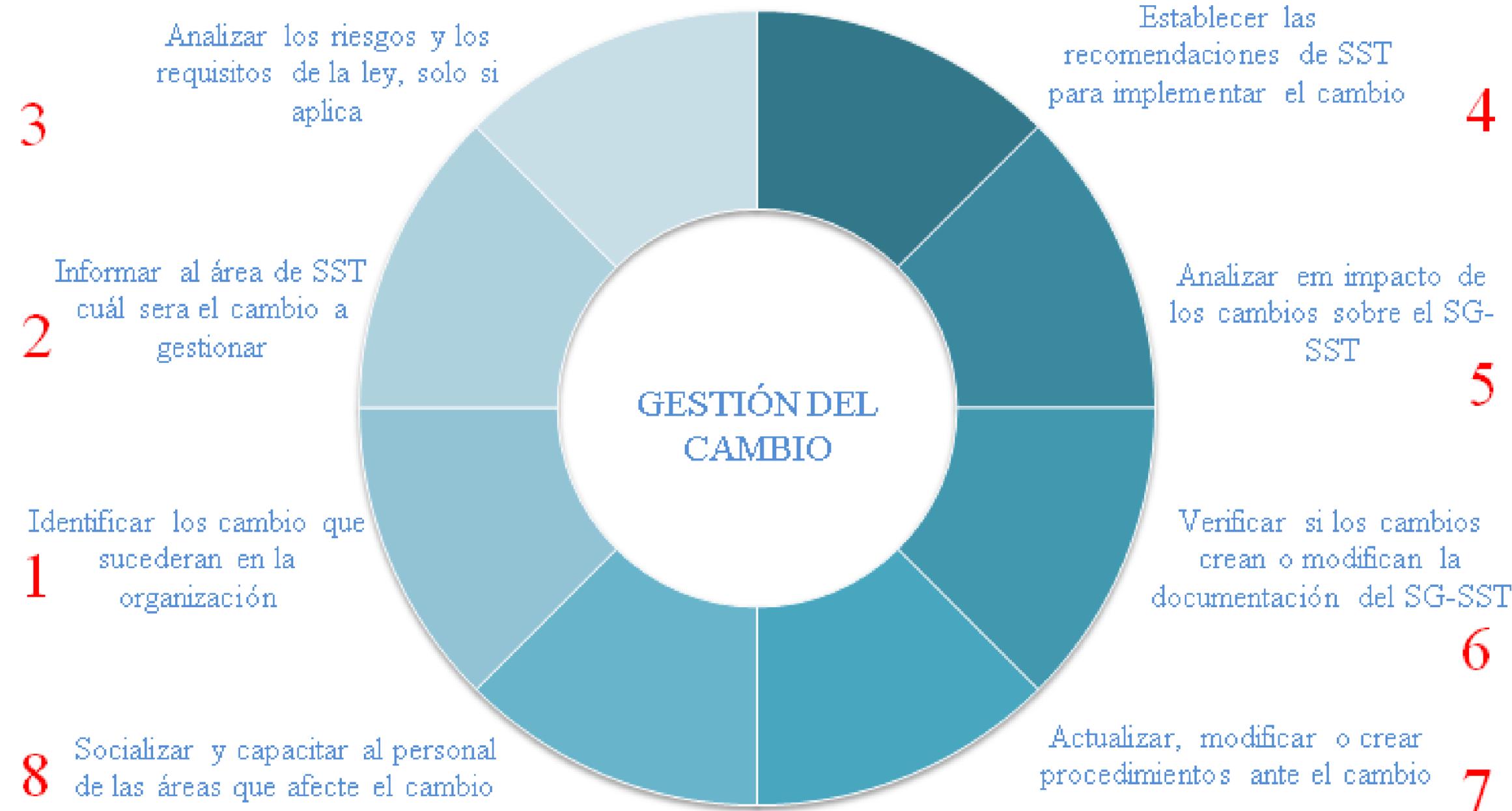
Una vez identificadas las prioridades del plan de trabajo en cuanto a SST, se debe definir las acciones y de prevención y control para el programa del SG.

# PLAN ANUAL DE TRABAJO EN SST



# GESTIÓN DEL CAMBIO

En la organización se debe implementar un procedimiento de evaluación del impacto sobre SST, por ejemplo cambio en instalaciones, maquinaria, equipos, metodologías de trabajo, tecnologías,

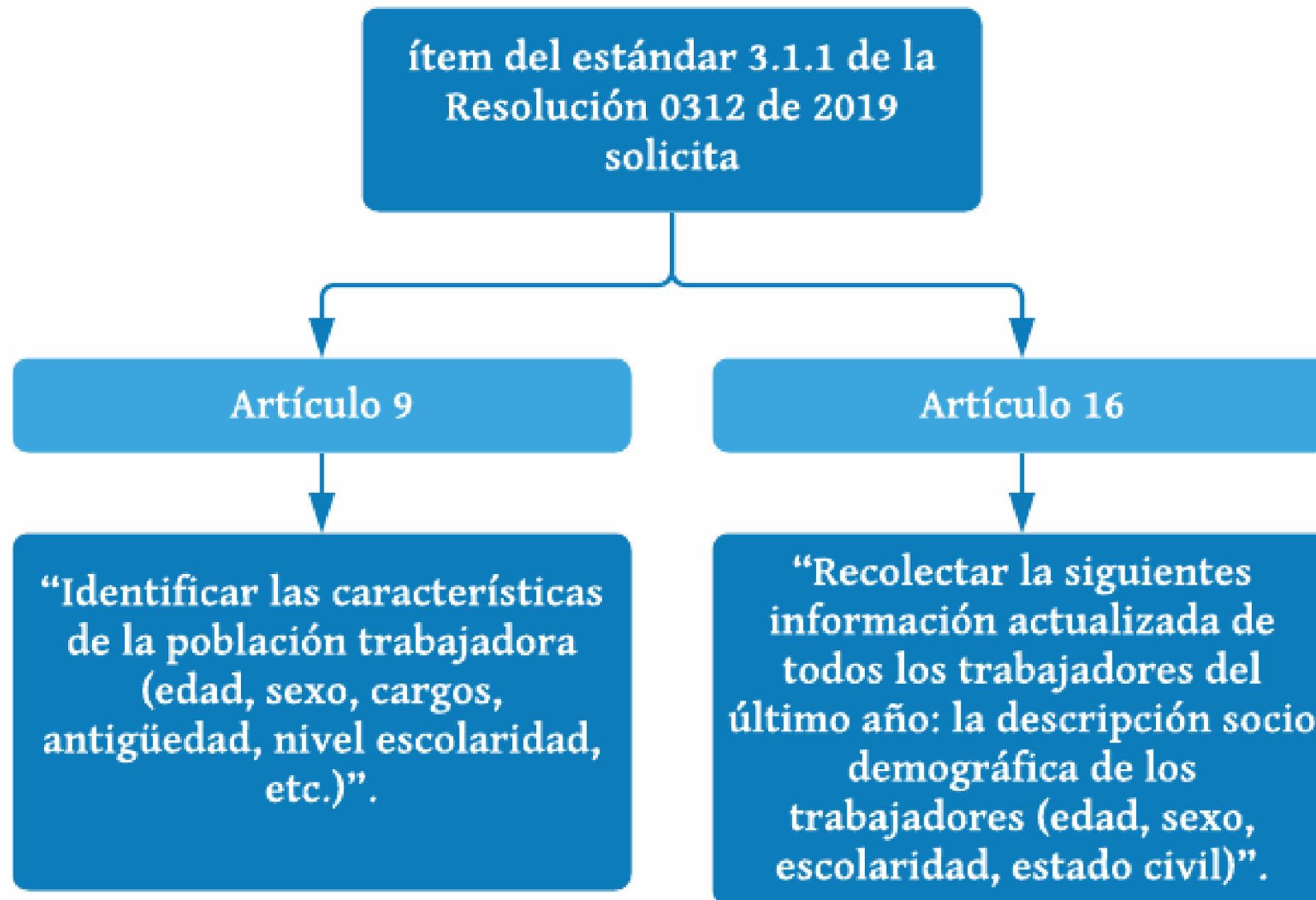


# HACER

En el ciclo Hacer, se determina que no se cumple diecisiete de treinta de los estándares exigidos por resolución; en esta etapa el empleador debe realzar la implementación de la estandarización planeada.

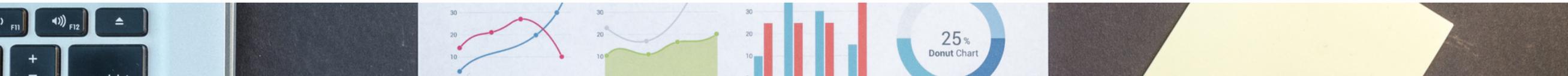


# Descripción Socio-Demográfica

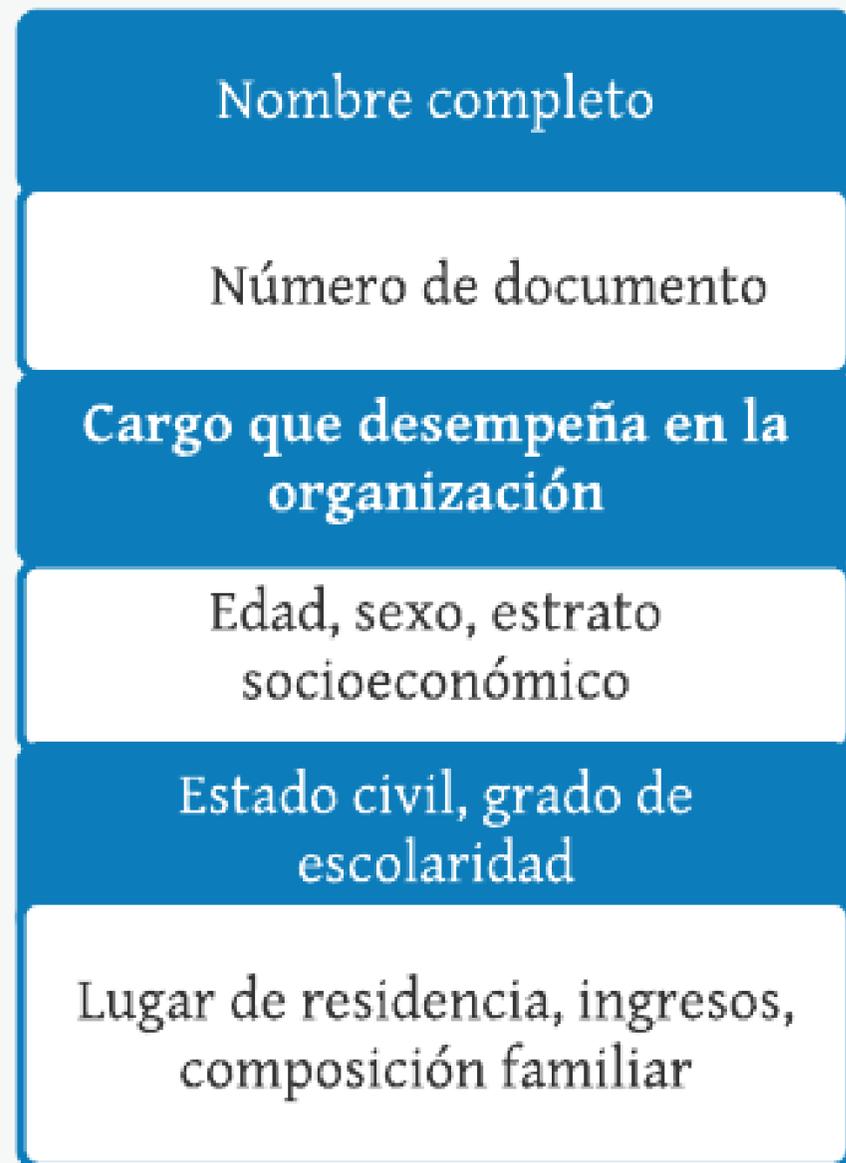


El perfil sociodemográfico resume las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores.

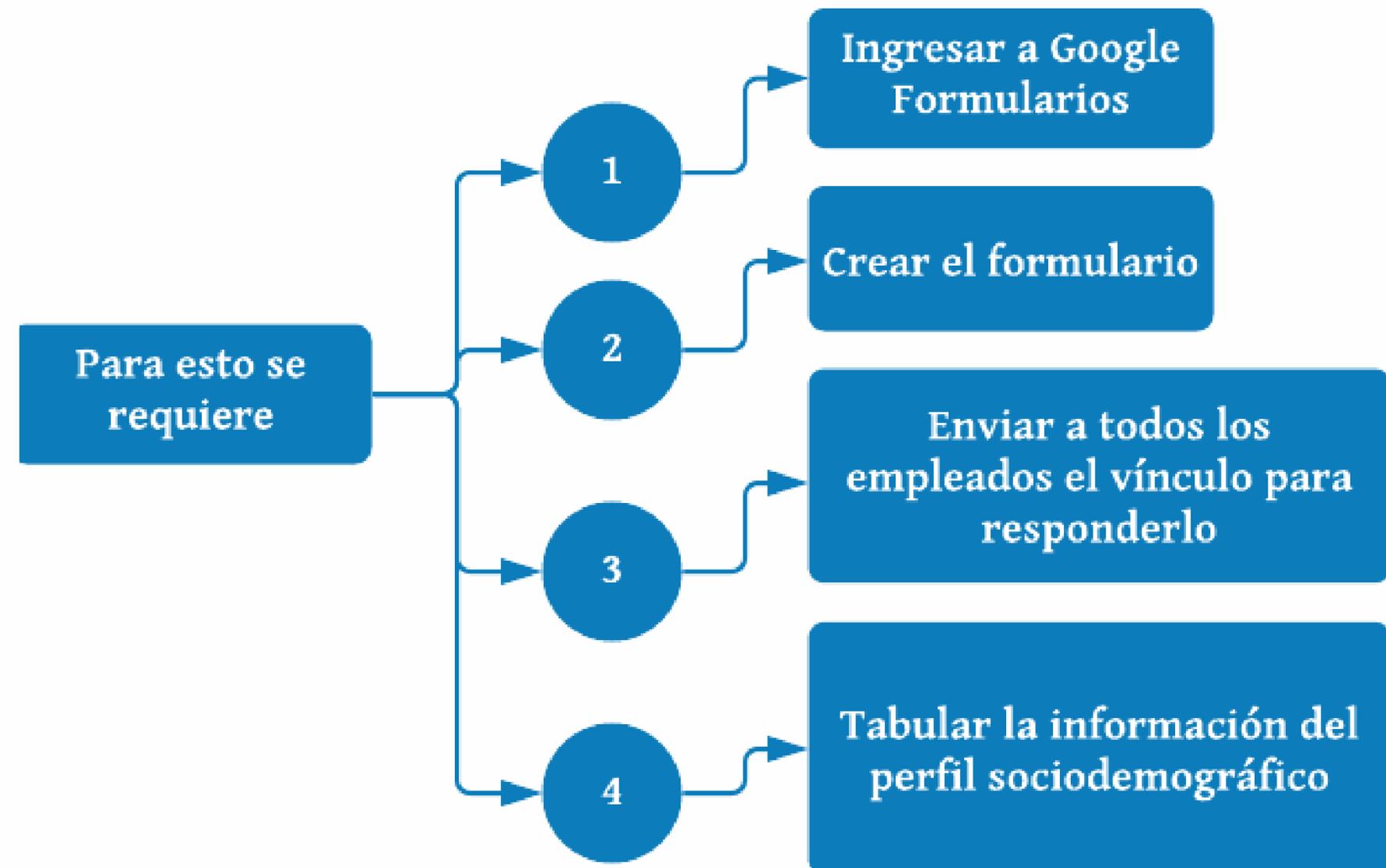
Según requisito exigido por la Resolución 0312 de 2019 la empresa debe tener un informe con información actualizada de las condiciones de salud y del perfil sociodemográfico de sus trabajadores.



La información exigida por la normatividad vigente es la siguiente:



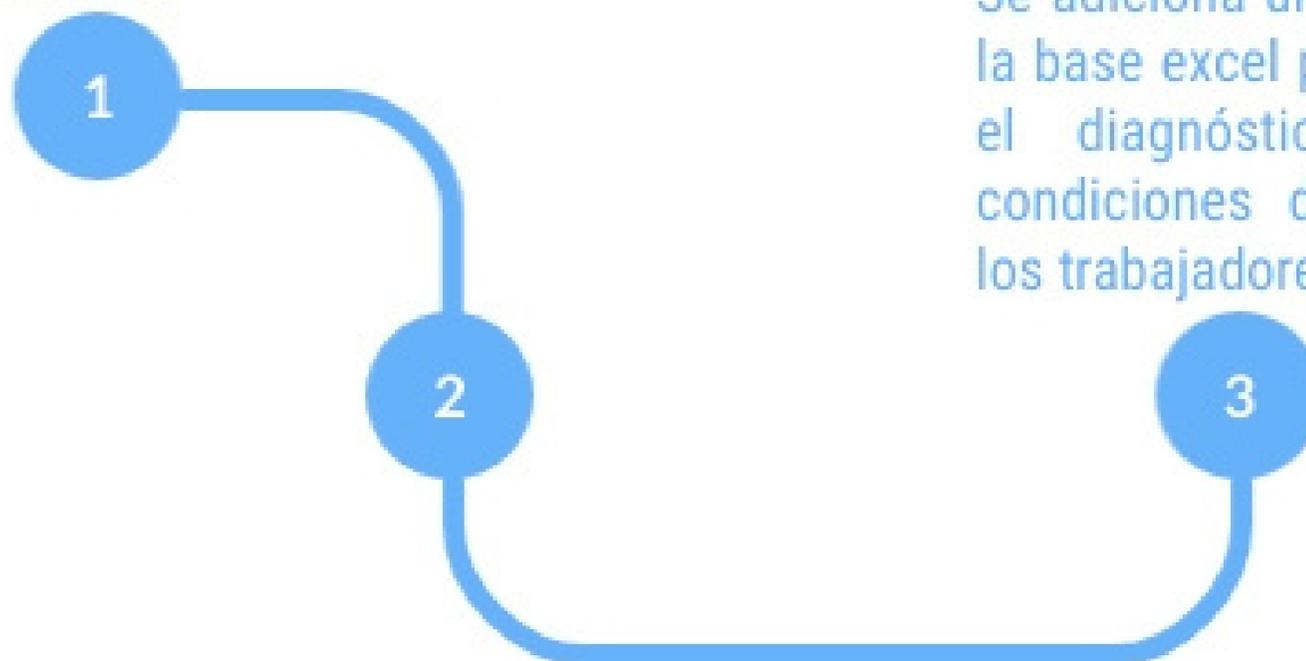
Debido a la cantidad de empleados en la organización, se sugiere la creación de un formulario en internet por medio de "Google Formularios" centralizando la información de los empleados en un solo lugar facilitando la tabulación



A continuación, se describe el proceso posterior a la recolección de información en tres fases:

### **BASE EXCEL**

Cuando se cuente con la totalidad de las respuestas, se descarga la información consolidando los datos en una base excel.



### **BASE EXCEL - ESPACIO ADICIONAL**

Se adiciona un espacio en la base excel para insertar el diagnóstico de las condiciones de salud de los trabajadores.

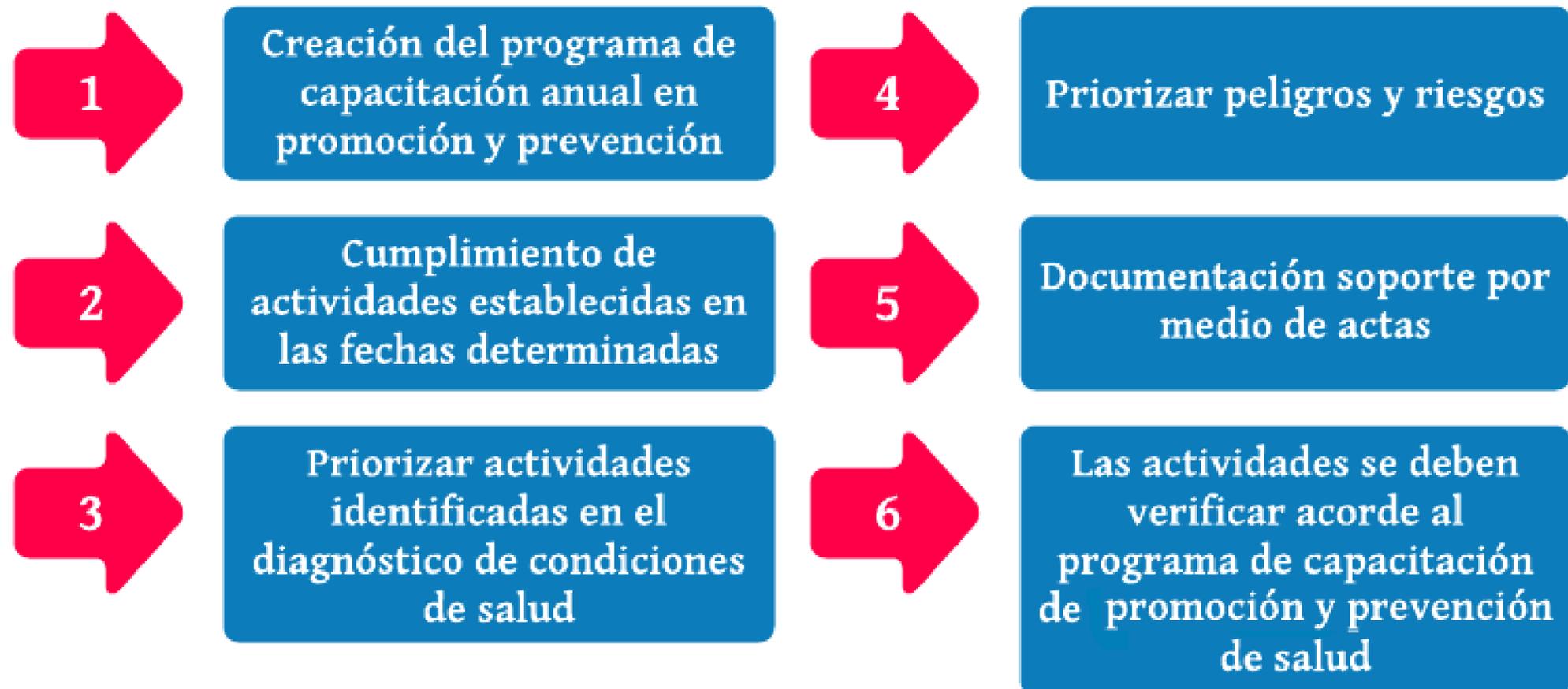
### **ORGANIZACIÓN**

Se organizan los datos de manera que sea de fácil entendimiento y comprensión.



# Actividades de promoción y prevención en salud

Para el cumplimiento y desarrollo de este estándar se debe tener presente la creación del programa de capacitación anual mencionado anteriormente. Las actividades de promoción y prevención se deben incluir en este programa de capacitación, para realizar esta implementación se deben desarrollar las siguientes etapas:



# Estilos de vida y entornos saludables

Elaborar y ejecutar un programa para los trabajadores promoviendo estilos de vida y entornos de trabajo saludables, implementando campañas de prevención y control de la fármaco dependencia el alcoholismo, tabaquismo, entre otros. Se sugiere para el correcto desarrollo del estándar el acompañamiento de un profesional a través de la ARL, debido a que este personal debe estar cualificado para tomar decisiones en cuanto a:

Orden y aseo

Organización del tiempo

Alimentación saludable

Habitos del sueño

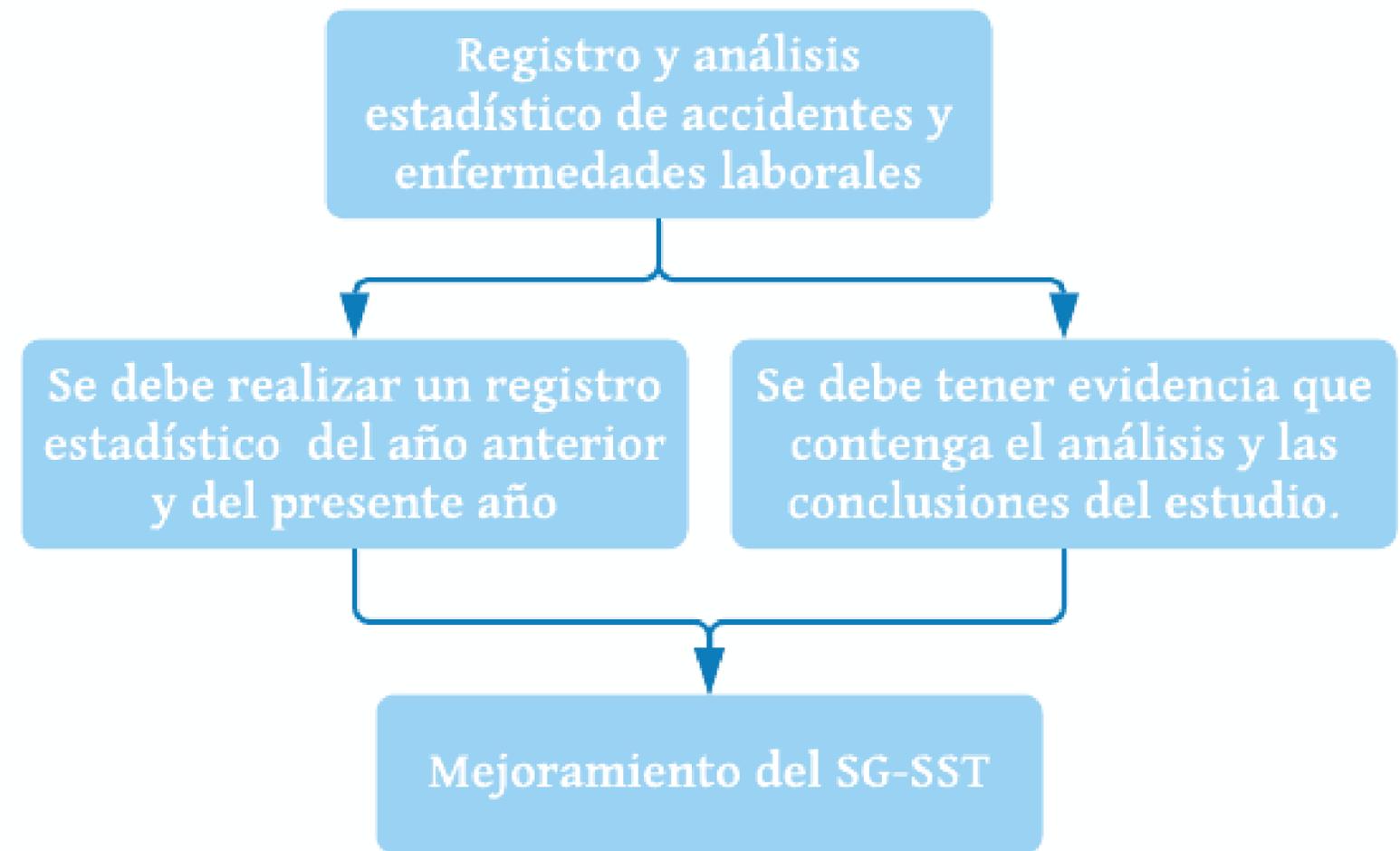
Actividad física



# Registro y análisis estadístico de accidentes y enfermedades laborales

La normatividad vigente en Colombia exige llevar un control estadístico de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

El objetivo de llevar este registro es analizar las conclusiones del estudio para mejorar el Sistema de Gestión de SST.



# Mediciones que se deben realizar en la organización

Medición de la frecuencia de accidentabilidad

Medición de la mortalidad por accidentes de trabajo

Medición de la incidencia de la enfermedad laboral

Medición de la severidad de la accidentabilidad

Medición de la prevalencia de enfermedad laboral

Medición del ausentismo por causa médica



La Resolución 0312 del Ministerio de trabajo, exige medir la frecuencia, severidad y ausentismo como mínimo una vez al mes, realizando la clasificación del origen del peligro/riesgo que los genero.

La Resolución 0312 del Ministerio de trabajo, exige medir la mortalidad, prevalencia e incidencia como mínimo una vez al año, realizando la clasificación del origen del peligro/riesgo que los genero.

TIPO DE PELIGO/RIESGO

Fisico, quimico, biológico, ergonómico, biomecánico, psicosocial, entre otros.

Se solicitan los resultados a las mediciones anteriormente mencionadas para lo corrido del año y del año anterior, constatando el comportamiento de los factores identificando los peligros/riesgos que influyen en la salud de los trabajadores.

Se sugiere a la empresa para el correcto desarrollo de los estándares el acompañamiento de un profesional a través de la ARL, debido a que este personal debe estar cualificado para realizar el proceso de formulación e interpretación de los resultados obtenidos en las mediciones.

# Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa

Realizar la identificación de peligros y evaluación y valoración de riesgos con participación de los trabajadores de todos los niveles de la empresa, actualizando la información como mínimo una vez por año y cada vez que ocurra un accidente de trabajo mortal o cuando se presenten cambios en procesos, maquinas, instalaciones, etc.



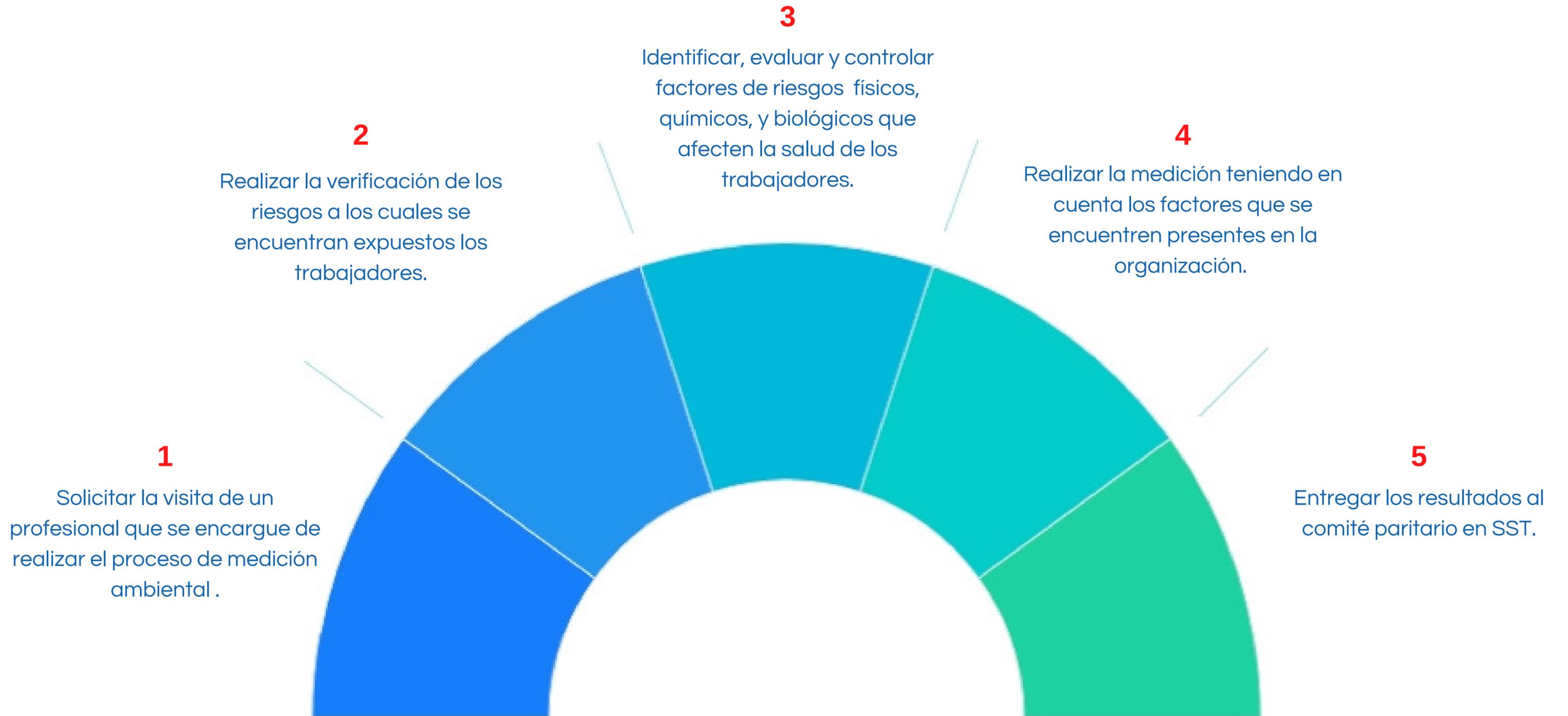
El presente estándar se podrá llevar a cabo cuando el comité paritario haya recibido la capacitación en inspecciones de seguridad y factores de riesgo.

La Resolución 0312 de 2019 exige

Solicitar evidencia que den cuenta con la participación de los trabajadores en la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.

Solicitar información de eventos mortales o catastróficos y validar que el peligro al evento este identificado, evaluado y valorado.

# Realización de mediciones ambientales



# Verificación de aplicación de medidas de prevención y control

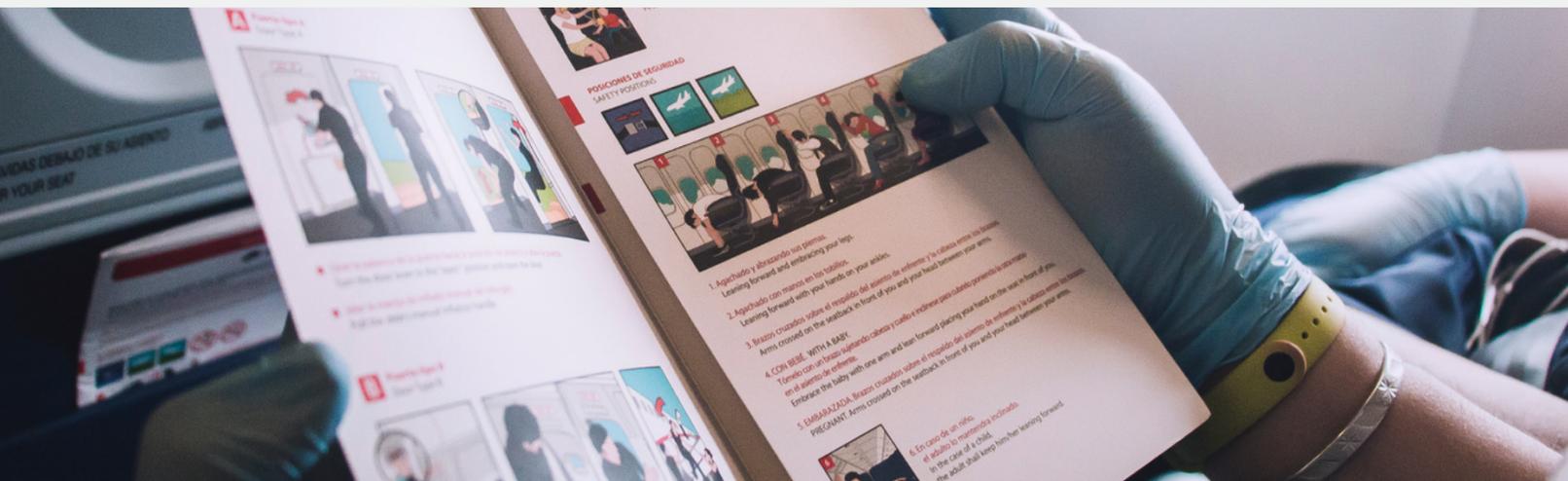
Establecer un soporte documental es importante para programar acciones que permitan verificar, incentivar y promover el cumplimiento de las medidas de prevención y control de factores de riesgos y peligros en la organización.

Se sugiere a la organización realizar una comunicación a sus trabajadores sobre las medidas de prevención adoptadas en el plan anual de trabajo para su correcto desarrollo.



# Elaboración de procedimientos, instructivos, fichas, protocolos

La normatividad vigente exige elaborar procedimientos, instructivos o fichas técnicas de seguridad y salud en el trabajo para entregar a los trabajadores.



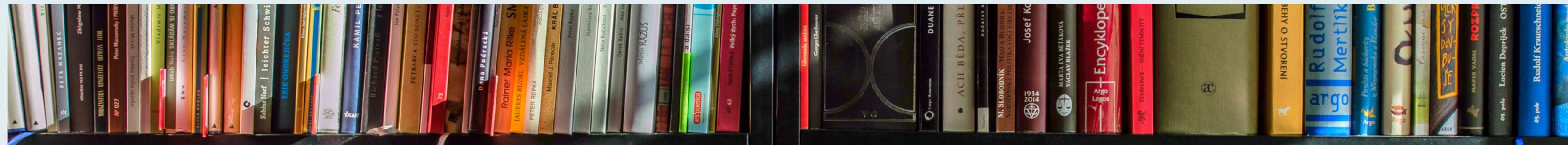
La Normatividad vigente exige realizar actualización de información anualmente.

Realizar actualización cada vez que se presenten cambios en procesos internos, instalaciones y/o equipos.

Realizar actualización cada vez que se presente un accidente de trabajo y/o cuando ocurran eventos catastróficos.

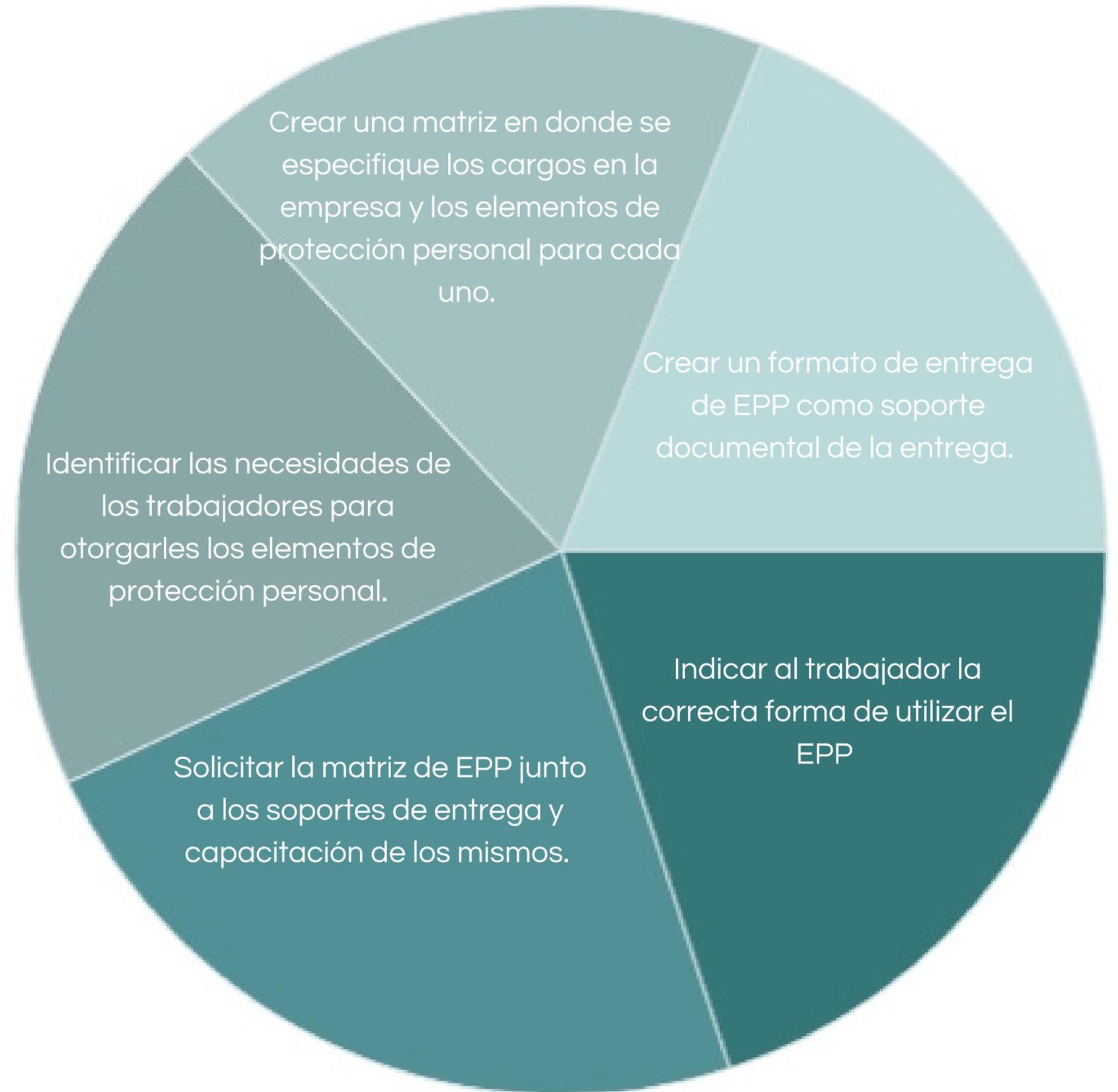
# Realización de inspecciones

1. Definir una periodicidad para realizar una inspección al mantenimiento de las instalaciones de la organización.
2. En la inspección incluir el mantenimiento periódico de los equipos relacionados con la prevención y atención de emergencias.
3. Tener en cuenta el sistema de alarmas y señalización en la empresa.
4. La inspección debe ser coordinada y programada para llevarse acabo por el comité paritario de seguridad y salud.
5. El comité paritario de SST tiene la responsabilidad de anticipadamente identificar deficiencias que afecten a los colaboradores de la empresa.



# Entrega de elementos de protección personal EPP

Los elementos de protección personal son accesorios y vestimenta que utilizan los funcionarios con el fin de protegerse contra posibles daños a su salud o integridad.



# VERIFICAR

1

**Definición de indicadores del SG-SST**

**Auditoria Anual**

2

3

**Planificación auditorias con el COPPAST**

En el ciclo Verificar, se concluye que no se cumplen tres de cuatro estándares exigidos; en esta etapa el empleador debe verificar la implementación de la estandarización planeada.





# Definición de indicadores de SG-SST

La organización debe definir indicadores que permitan evaluar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo a las condiciones de la empresa.

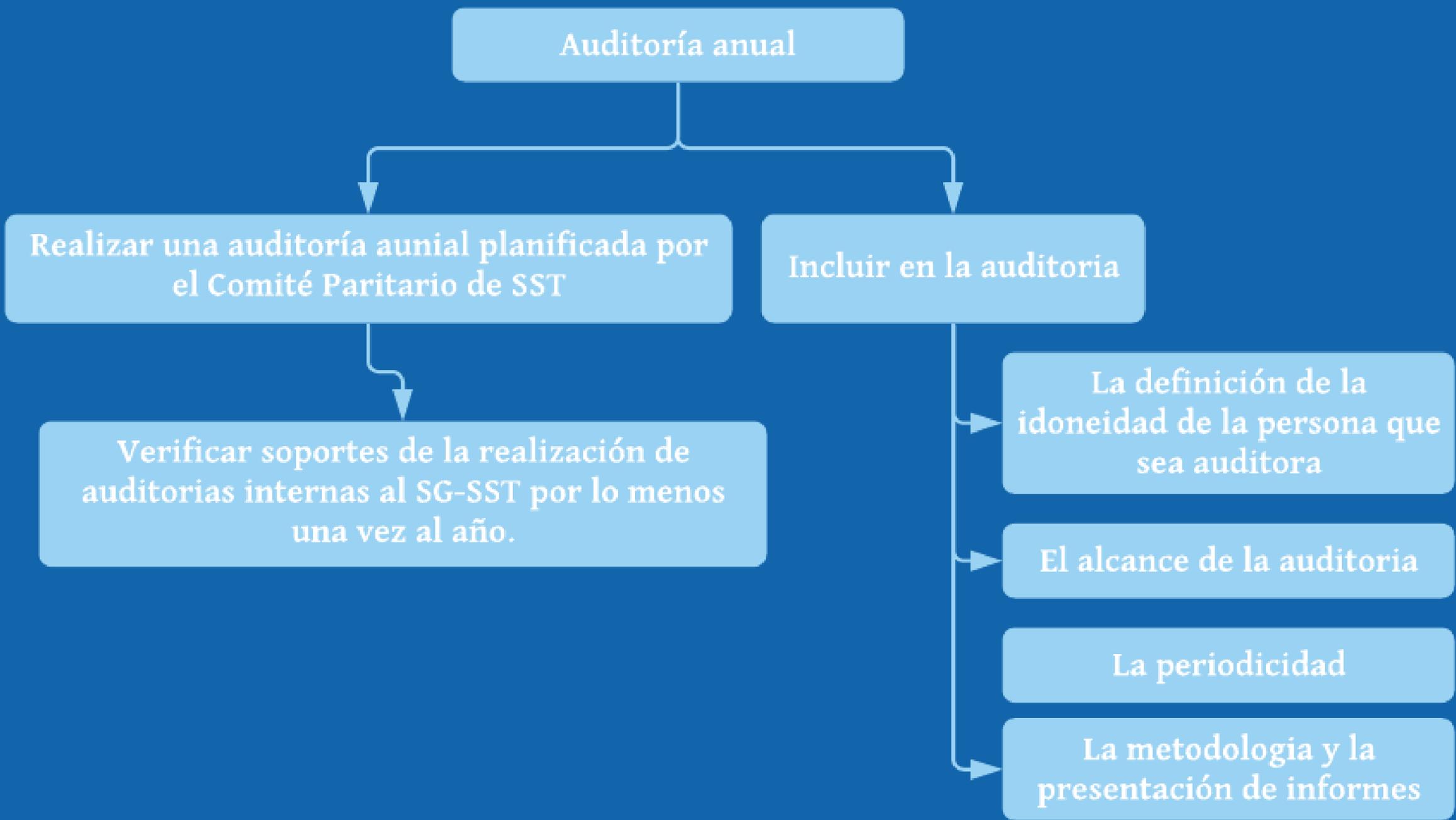
NOTA:

La Normatividad vigente en Colombia solicita los siguiente:

**Solicitar los indicadores del SG - SST definidos por la empresa.**

**Solicitar un informe con los resultados de la evaluación del SG-SST de acuerdo a los indicadores mínimos.**

# Auditoría anual



# Auditoria COPASST

Se solicita revisar como mínimo una vez al año por parte de la alta dirección el SG-SST y comunicar los resultados al COPASST.

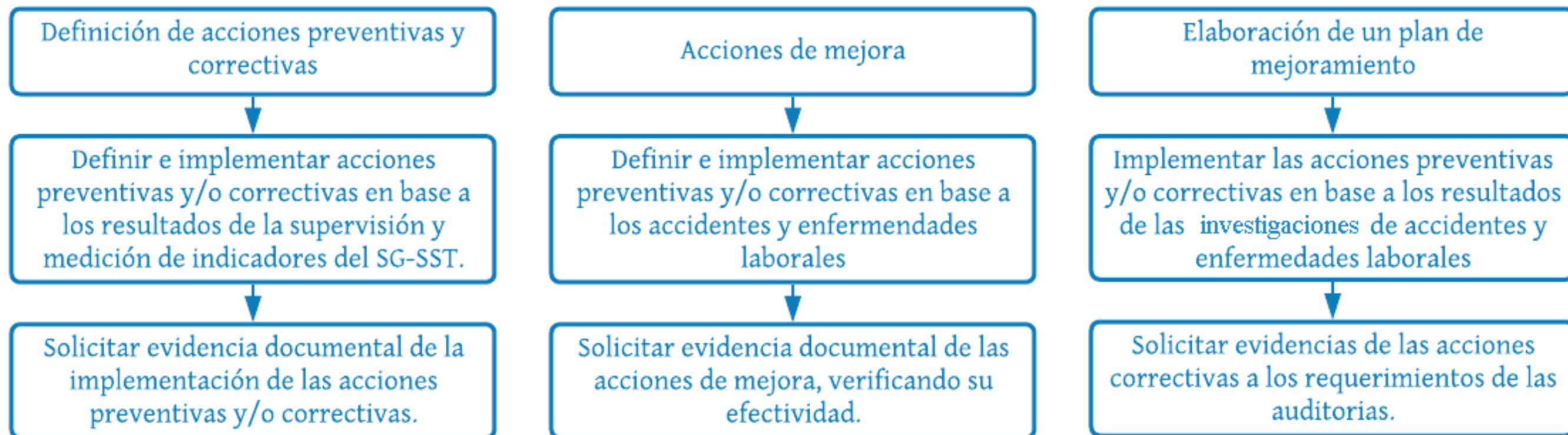
Se debe solicitar el documento donde conste la revisión anual por parte de la alta dirección de los resultados del COPASST.





# ACTUAR

En el ciclo “actuar”, se determina que no hay cumplimiento en tres de cuatro estándares, en esta etapa el empleador debe realizar acciones de mejora continua para obtener un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo integro de acuerdo a los requerimientos de la resolución 0312 de 2019. A continuación, se observan los estándares que se incumplen en la organización y la metodología para implementarlos de forma correcta:



# Observaciones y Recomendaciones

La empresa Devi Plas debe realizar el proceso estipulado en la Circular 0014 de 2021 donde el Ministerio del Trabajo informa el proceso de registro de la autoevaluación y los planes de mejoramiento del SG-SST en el sistema.

