



**Actualización del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa**

**INVERSIONES BARACALDO SILVA SAS año 2023**

**Melva Milena Vélez Villa**

**Especialización en Gerencia de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo**

**Corporación Universitaria Minuto de Dios**

**Rectoría Eje Cafetero**

**Sede Pereira**

**Posgrado Gerencia en Riesgos Laborales seguridad y salud en el trabajo**

**Noviembre 2023**

**Actualización del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa  
INVERSIONES BARACALDO SILVA SAS año 2023**

**Melva Milena Vélez Villa**

**Trabajo de grado**

**Presentado como requisito de grado para optar al título de Especialista en Gerencia de  
Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo**

**Asesora**

**Verónica Natalia Franco Rodas**

**Corporación Universitaria Minuto de Dios**

**Rectoría Eje Cafetero**

**Sede Pereira**

**Posgrado Gerencia en Riesgos Laborales seguridad y salud en el trabajo**

**Noviembre 2023**

## **Dedicatoria**

Dedico este trabajo de grado a mi madre, quien siempre me apoya y me da su brazo para entender que todo se puede, a mi hija, quien es mi fuente de inspiración y valentía para afrontar los desafíos que la vida nos presenta.

## **Agradecimientos**

Doy gracias a Dios por la vida y energía que me otorga para llevar a cabo este proyecto académico, a mi esposo quien siempre estuvo presente incondicionalmente, a los docentes quienes compartieron sus conocimientos y brindaron todo el apoyo en el asesoramiento de este trabajo.

## TABLA DE CONTENIDO

<b>Resumen</b> .....	11
<b>Introducción</b> .....	13
<b>Objetivo General</b> .....	17
<b>Objetivo Específicos</b> .....	18
<b>Unidad 1</b> .....	19
<b>Identificación de la empresa</b> .....	20
<b>1.1 Estructura Organizacional</b> .....	21
<b>1.2 Mapa de Procesos</b> .....	22
<b>1.3 Planeación estratégica</b> .....	23
<b>Misión</b> .....	23
<b>Visión</b> .....	23
<b>Políticas empresariales</b> .....	23
<b>Objetivos Estratégicos de la empresa</b> .....	24
<b>Sistema de indicadores empresariales</b> .....	25
<b>Unidad 2</b> .....	26
<b>Planeación</b> .....	27
<b>2.1 Evaluación Inicial del SG SST.</b> .....	27
<b>2.2 Plan de trabajo Anual del SGSST</b> .....	30
<b>Unidad 3</b> .....	31
<b>Estructura del SGSST</b> .....	32
<b>3.1 Objetivos del SG SST.</b> .....	32
<b>3.2 Alcance</b> .....	32
<b>3.3 Definiciones</b> .....	32
<b>3.4 Política de seguridad y salud en el trabajo.</b> .....	36
<b>3.5 Normatividad de seguridad y salud en el trabajo.</b> .....	37
<b>3.6 Obligaciones y Responsabilidades.</b> .....	37
<b>3.6.1 Obligaciones de los empleadores</b> .....	38
<b>3.6.2 Obligaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales.</b> .....	39
<b>3.6.3 Responsabilidades de los trabajadores</b> .....	41
<b>3.7 Identificación de peligros, evaluación y valoración de los Riesgos por actividad Económica</b> .....	41

3.8 Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo.....	41
3.9 Indicadores de Estructura, Proceso y Resultado.....	42
3.10 Comunicación: Técnicas, métodos para comunicación interna y externa.....	42
Unidad 4.....	43
Aplicación del SGSST.....	44
4.1 Aplicación.....	44
4.2 Gestión de los peligros y riesgos diferenciados por actividad económica.....	44
4.3 Medidas de prevención y control diferenciado por actividad económica y tamaño de la empresa. (Eliminación, Sustitución, Controles de Ingeniería, Controles administrativos).....	44
4.4 Equipos y Elementos de Protección Personal.....	45
4.5 Evaluaciones médicas ocupacionales (Ingreso, periódicas y de retiro).....	45
4.6 Prevención, preparación y respuesta ante emergencias y desastres.....	46
4.7 Gestión del cambio.....	47
4.8 Adquisiciones y Contratación.....	47
Unidad 5.....	49
Medición, Seguimiento y Mejora SGSS.....	50
5.1 Auditoria y Revisión de la alta dirección.....	50
5.2 Auditoría de cumplimiento del SG-SST.....	51
5.3 Programa de Auditoria.....	51
5.4 Plan de Auditoria.....	51
5.5 Listas de Verificación de requisitos.....	52
5.6 Informe de Hallazgos.....	52
5.7 Informe General de Auditoria.....	53
5.8 Revisión por la Alta Dirección.....	53
5.9 Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.....	53
Anexos.....	55
Referencias.....	57

## Índice de figuras

Ilustración 1 Organigrama Inversiones Baracaldo Silva SAS .....	21
Ilustración 2 Mapa procesos Inversiones Baracaldo Silva .....	22
Ilustración 3 Fase de implementación.....	28

## Índice de tablas

Tabla 1 Objetivos de calidad Inversiones Baracaldo Silva.....	24
Tabla 2 Indicadores de ventas.....	25
Tabla 3 Ponderación de la evaluación inicial .....	27

## Lista de anexos

ANEXOS A Evaluación inicial Dec. 1072_2015 .....	55
ANEXOS B Plan de Trabajo IBS .....	55
ANEXOS C Matriz legal .....	55
ANEXOS D Procedimiento de Roles y Responsabilidades .....	55
ANEXOS E Matriz roles y responsabilidades .....	55
ANEXOS F Procedimiento identificación riesgos .....	55
ANEXOS G Matriz de Peligros .....	55
ANEXOS H Programa de Induccion y reintroducción .....	55
ANEXOS I Plan formación y capacitacion IBS .....	55
ANEXOS J Matriz de indicadores .....	55
ANEXOS K Procedimiento de comunicaciones.....	55
ANEXOS LMatriz-de-Comunicaciones .....	55
ANEXOS M Matriz-de-elementos-de-proteccion-personal .....	55
ANEXOS N Procedimiento Exámenes Medicos.doc .....	55
ANEXOS O Plan de emergencias.....	55
ANEXOS P Procedimiento gestion del cambio.....	56
ANEXOS Q Formato gestion del cambio.....	56
ANEXOS R Manual contratistas y proveedores.....	56
ANEXOS S Programa de auditoria.....	56
ANEXOS T Plan de auditoria.....	56
ANEXOS U Listas de verificacion AI.....	56

ANEXOS V Informe de Hallazgos.....	56
ANEXOS W Formato Investigaciones de accidente .....	56
ANEXOS X Informe General Auditoria.....	56
ANEXOS Y Procedimiento Revision por la-Alta Direccion.....	56
ANEXOS Z Procedimiento investigacion de AT .....	56

## **Resumen**

El sistema de riesgo laboral es fundamental para garantizar la seguridad y bienestar de los trabajadores en una empresa, puesto que evalúa, controla e identifica los riesgos presentes en el entorno laboral, contribuyendo así a prevenir accidentes y enfermedades; su importancia radica en la protección de la salud física y mental de los empleados, asimismo a la reducción de costos asociados a incidentes laborales y el cumplimiento de normativas legales. En el contexto empresarial, la implementación efectiva de un sistema de riesgo laboral contribuye a mejorar la productividad de los empleados, creando un entorno laboral seguro y saludable, además, promueve la responsabilidad corporativa y fortalece la imagen de la empresa en la comunidad y entre sus colaboradores. Teniendo en cuenta lo anterior, el presente proyecto de investigación pretende dar cuenta de aquellos elementos que resultan indispensables para la actualización del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual se rige bajo la normatividad legal vigente y da cumplimiento al decreto 1072 del 2015.

## **Abastrac**

The occupational risk system is essential to ensure the safety and well-being of workers in a company, since it evaluates, controls and identifies the risks present in the work environment, thus helping to prevent accidents and illnesses; its importance lies in protecting the physical and mental health of employees, as well as reducing costs associated with occupational incidents and compliance with legal regulations. In the business context, the effective implementation of an occupational risk system contributes to improving employee productivity, creating a safe and healthy work environment, promoting corporate responsibility and strengthening the company's image in the community and among its collaborators. Taking into account the above, this research project aims to account for those elements that are essential for updating the Occupational Health and Safety Management System, which is governed under the current legal regulations and complies with Decree 1072 of 2015.

## Introducción

La Seguridad y Salud en el Trabajo actualmente representa una de las herramientas de gestión más importantes para mejorar la calidad de vida laboral en las empresas y con ella su competitividad, esto es posible siempre y cuando la empresa promueva y estimule en todo momento la creación de una cultura de autocuidado que debe estar armonizada con el mejoramiento de los puestos de trabajo, la productividad, el desarrollo del talento humano y la reducción de los costos operacionales, así pues, se destaca la importancia de “desarrollar una “cultura nacional de prevención en materia de SST” ... aquella en la que los trabajadores participan activamente en iniciativas destinadas a garantizar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable mediante un sistema de derechos, responsabilidades y deberes bien definidos” (Álvarez y Riaño, 2018). En concordancia con lo anterior, la implementación del SG-SST es fundamental puesto que se mejora el clima laboral y se promueve el bienestar laboral, además se reducen las tasas de ausentismo por enfermedad y se garantiza el cumplimiento efectivo de las normativas, requisitos y procedimientos que son de acatamiento obligatorio por parte de las empresas y contratantes en el ámbito de la gestión de riesgos laborales (Ministerio de trabajo).

Por otro lado, es esencial señalar las repercusiones adversas que conllevaría la adopción de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que se encuentre desactualizado. Para efecto de lo anterior, se traerá a colación el Artículo 13 de la ley 1562 de 2012 en el que se estipulan las “normas en salud ocupacional” y las “obligaciones propias del empleador previstas en el Sistema general de riesgos laborales”. Así pues, el incumplimiento de la normatividad implica sanciones legales para la empresa que puede llevar al cierre del establecimiento, adicional a esto, ocurriría un incremento en la accidentalidad afectando directamente el bienestar físico y emocional de los trabajadores, se presentan falencias en el control y seguimiento de las

actividades que conllevarían al incremento de los accidentes e incidentes laborales y desconocimiento de la normatividad vigente ante la relación trabajador-empresa. Teniendo en cuenta lo anterior, la adopción de un SG-SST desactualizado puede tener graves consecuencias para la seguridad y salud de los trabajadores, la conformidad legal, la eficiencia operativa y la reputación de la empresa, lo que finalmente puede impactar negativamente en su competitividad y sostenibilidad. Por lo tanto, es de gran importancia que las empresas mantengan sus sistemas de gestión actualizados y en constante evolución para abordar los desafíos cambiantes en el entorno laboral que permitan enfocar la prevención como método primario para el bienestar de todos los trabajadores. Es por esto que, la dirección de este trabajo se enmarca en la actualización del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo para la empresa Inversiones Baracaldo Silva SAS de tal manera que permita la reducción de los costos generados por los accidentes y las enfermedades laborales y ante todo generar espacios sanos donde se promueva el autocuidado y la prevención en salud.

## **Justificación**

El Sistema de seguridad y salud laboral está orientado a lograr una efectiva administración de riesgos, permitiendo mantener el control sobre los mismos en los diferentes oficios y tareas que se realizan, contribuyendo de esta manera con el bienestar físico, mental y social de los trabajadores. Con la intervención directa desde la gerencia quien es el área responsable de velar y salvaguardar el sistema a través de las personas que designe para su implementación, la empresa debe garantizar de manera permanente los recursos necesarios para responder a las demandas de la población trabajadora a través del cumplimiento de los requisitos establecidos en el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019.

Con relación a lo anterior, se hace necesario reconocer la evolución conceptual de la salud y seguridad, de esta manera, resulta importante destacar aquellos autores que contribuyeron en el proceso histórico de la prevención de riesgos laborales. En primer lugar, Bernardino Ramazzini, padre de la “medicina ocupacional”, quien “analizó la forma de vida de los obreros, sus patologías y carencias, realizando un minucioso examen de los factores etiológicos de las afecciones propias de los distintos oficios” (Molano y Arévalo, 2013). Seguidamente, en 1904 Rafael Uribe Uribe aborda el tema de seguridad en el trabajo que más tarde se convertiría en la Ley 57 de 1915 y se conocería como la Ley Uribe “sobre accidentalidad laboral y enfermedades profesionales”. Esta ley “estableció la responsabilidad del empleador, las prestaciones económico-asistenciales, la clase de incapacidad, la pensión de sobreviviente y la indemnización en caso de limitaciones físicas causadas por el trabajo”, posterior a esto, surgieron otras leyes que “buscaron fortalecer la protección de los trabajadores frente a los peligros y riesgos de su trabajo” Finalmente, en 1911 se crea la OIT en donde “se constituye el actual espacio de

desarrollo de la prevención de riesgos laborales, al trascender la frontera de la aplicación técnica de la prevención tomando una visión económica”. (Molano y Arévalo, 2013).

Ahora bien, Actualizar el sistema de gestión en salud y seguridad en el trabajo en la empresa Inversiones Baracaldo Silva SAS, permitirá involucrar a todas las áreas en el fortalecimiento del cuidado y prevención del recurso humano basados en la normatividad vigente que regula y controla la ejecución del sistema, la gran mayoría de empresarios, especialmente los de medianas y pequeñas empresas visualizan la salud y seguridad en el trabajo como el generador de tareas adicionales y gastos innecesarios para su aplicación, cumplen de forma parcial los lineamientos legales para evitar sanciones que puedan acarrear el no cumplimiento de la norma. Lo anterior, genera gran motivación a nivel profesional, de manera que, promueve la sensibilización a los empresarios sobre la importancia de implementar un SG SST que permita controlar, evaluar, gestionar, prevenir lesiones, incapacidades y muerte de sus colaboradores. Es allí, donde radica la importancia del sistema cuyo objetivo principal es prevenir y controlar los riesgos a los que están expuestos los trabajadores.

Para iniciar la estructuración y actualización del diseño del SG SST en Inversiones Baracaldo, se realizará una entrevista a la persona encargada de salud y seguridad en el trabajo, aplicaremos la evaluación inicial regulada por el decreto 1072 del 2015 la cual, permite obtener un panorama para iniciar el plan de trabajo en el diseño del sistema de gestión en salud y seguridad en el trabajo. Asimismo, se plantearán los objetivos generales y específicos que tracen la ruta de trabajo, se aportara análisis del resultado de la evaluación inicial e información clave de la empresa para conocer a fondo su naturaleza y generar un modelo acorde a la actividad económica de la misma.

## **Objetivo General**

1. Actualizar el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo para la empresa Inversiones Baracaldo Silva SAS, ubicada en la ciudad de Armenia Quindío año 2023

### **Objetivo Específicos**

1. Diagnosticar el estado del SG SST acorde a lo establecido en el decreto 1072 del 2015
2. Diseñar el plan de trabajo anual del Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el trabajo para la empresa Inversiones Baracaldo Silva SAS, basados en los hallazgos de la evaluación inicial.

## Unidad 1

## Identificación de la empresa

**Nombre:** INVERSIONES BARACALDO SILVA SAS

**Nit:** 900.480.806-2

**Dirección:** Carrera 13 Numero 24-41 Centro Armenia, Quindío

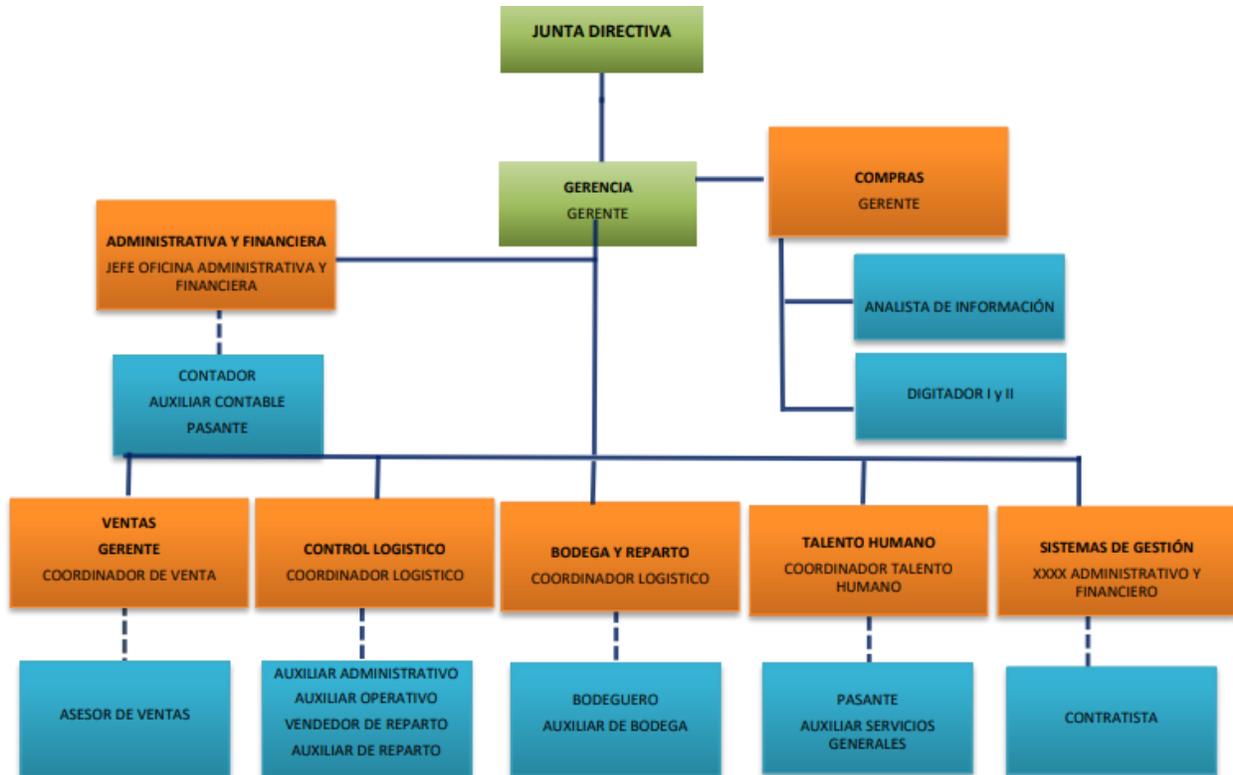
**Teléfono:** 311 646 33 43

**Actividad económica:** Comercio al por mayor y por menor de productos de consumo masivo enfocados a tiendas, cobertura en todo el departamento del Quindío, Norte del Valle, Pereira, Santa Rosa, Dosquebradas, la Virginia Risaralda y Marsella.

## 1.1 Estructura Organizacional

Figura 1

*Organigrama Inversiones Baracaldo Silva SAS*



*Ilustración 1 Organigrama Inversiones Baracaldo Silva SAS*

## 1.2 Mapa de Procesos

Figura 2.

Mapa procesos Inversiones Baracaldo Silva

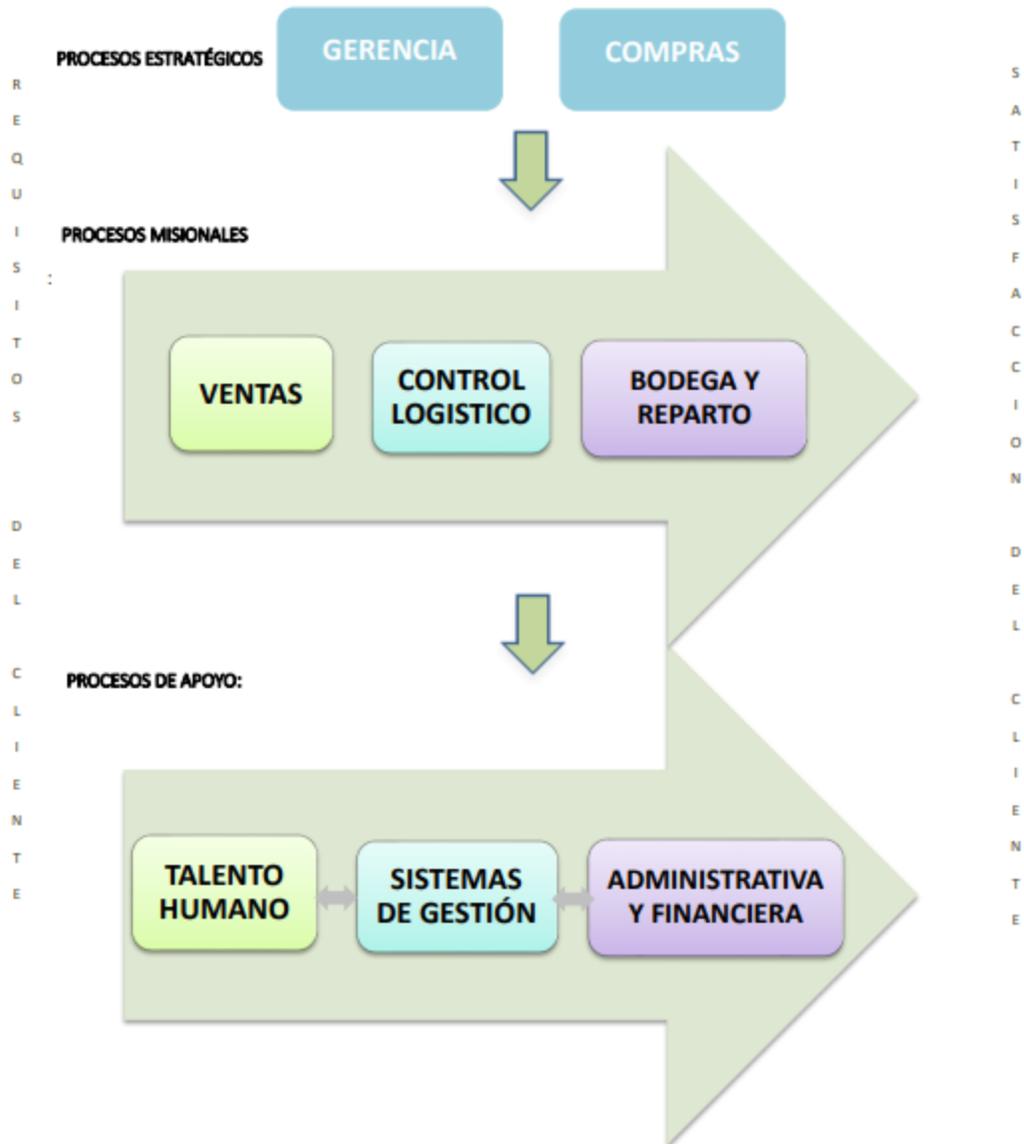


Ilustración 2 Mapa procesos Inversiones Baracaldo Silva

### **1.3 Planeación estratégica**

#### **Misión**

DISTRIBUIDORA PICAFLOR es una empresa comercializadora de productos de consumo masivo para el canal tradicional, los cuales distribuimos a través de nuestra fuerza de ventas y reparto especializado, enfocados en prestar un excelente servicio a nuestros clientes, Somos líderes en los departamentos del Quindío, Risaralda y Norte del Valle, entregando productos con eficiencia y oportunidad, dando respuesta inmediata a las necesidades de nuestros clientes quienes son nuestra razón de ser y permanecer en el mercado.

Apoyamos el crecimiento de nuestros clientes, trabajadores y socios, buscando siempre ser los mejores en lo que sabemos hacer. Le apostamos al desarrollo social y económico de nuestra región.

#### **Visión**

Para el 2025, DISTRIBUIDORA PICAFLOR continuará siendo una empresa comercializadora de productos de consumo masivo para la canal tradicional, valorada por sus clientes, trabajadores y proveedores por su alto nivel de calidad. Seguiremos siendo líderes en procesos de optimización e innovación de nuestro servicio, estando siempre a la vanguardia de las necesidades del mercado y de nuestros clientes.

#### **Políticas empresariales**

Somos una empresa dedica a comercializar productos de consumo masivo para el canal tradicional, los cuales distribuimos a través de nuestra fuerza de ventas y reparto especializado en los departamentos del Quindío, Risaralda y Norte del Valle; actividades que desarrollamos en concordancia con el direccionamiento estratégico, el cumplimiento de la normatividad vigente, el compromiso social, la satisfacción de los clientes y el mejoramiento continuo de todos los

procesos. En DISTRIBUIDORA PICAFLOR reconocemos la importancia del capital humano, por ello establecemos dentro de nuestras prioridades la adopción de ambientes sanos y seguros para los trabajadores, bajo un entorno de cordialidad y respeto.

## Objetivos Estratégicos de la empresa

**Tabla 1**

*Objetivos de calidad Inversiones Baracaldo Silva*

CRECIMIENTO	Incrementar las ventas de productos en los departamentos atendidos a través del cumplimiento de las estrategias comerciales
LOGISTICA	Controlar la entrega de productos a los clientes cumpliendo con las condiciones de la venta
INVENTARIO	Asegurar los controles necesarios para el manejo y administración de los inventarios de la empresa, de manera que se tenga disponibilidad permanente de los productos que requieren los clientes
INFRAESTRUCTURA	Contar con la infraestructura y los recursos tecnicos y tecnologicos necesarios y adecuados, para realizar la entrega de productos con rapidez, seguridad y efectividad
CLIENTES	Aumentar la satisfacción de los clientes y partes interesadas mediante la atención oportuna de sus necesidades
MEJORAMIENTO DE LA GESTION	Evaluar el desempeño de los procesos en aras de garantizar el logro de los resultados previstos y la mejora continua
SEGURIDAD Y BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO	Garantizar condiciones seguras a nuestros trabajadores a través de la identificación, evaluación y control de los riesgos ocupacionales, con el fin de evitar la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales

*Tabla 1 Objetivos de calidad Inversiones Baracaldo Silva*

## Sistema de indicadores empresariales

Tabla 2

### Indicadores de ventas

Objetivo de calidad	Estrategia (Qué se va hacer)	Recursos necesarios	Nombre del indicador	Meta	Documento Fuente de información	Tipo de indicador	Fórmula de cálculo	Rango	Unidad de medida	Frecuencia de medición	Responsable	Finalización
Incrementar las ventas de mercancía en los departamentos atendidos, a través del cumplimiento de las estrategias comerciales	Disminuir los errores en la toma de pedidos de mercancía	Humanos	Errores en la toma de pedidos	Maximo 20 errores	Informe de devoluciones	Eficacia	Numero de errores en pedidos	0 Deseable De 1 a 20 Aceptable >>21 Indeseable	Numero	Mensual	Coordinador de Ventas	31/12/2023
	Aumentar la activación de clientes vs la maestra	Bases de datos	Activación global	95% mensual	Informe de activaciones por mes	Efectividad	No. de clientes activados en el mes vs la maestra de clientes	95% Deseable De 90 al 94.99% Aceptable <<89.99% Indeseable	Porcentaje	Mensual	Coordinador de Ventas	31/12/2023
	Aumentar el numero de facturas efectivas vs el numero de visitas realizadas	Humanos Bases de datos	Efectividad en la visita	70% de efectividad mensual	Informe seguimiento detalle	Efectividad	La maestra de clientes / 6 (dias de la semana) * No. de dias laborados en el mes	70% Deseable De 60% al 69.99% Aceptable <<59.99% Indeseable	Porcentaje	Mensual	Coordinador de Ventas	31/12/2023
	Cumplir el presupuesto de ventas globales	Economicos	Ventas globales	100% mensual	Ventas netas BI	Eficiencia	Valor de las ventas totales / valor del presupuesto	100% Deseable <<99.99% Indeseable	Porcentaje	Mensual	Coordinador de Ventas	31/12/2023
	Cumplir el presupuesto de ventas por marca	Economicos Base de datos	Ventas por marca	100% mensual	Ventas netas BI	Eficiencia	Valor de las ventas totales / valor del presupuesto	100% Deseable	Porcentaje	Mensual	Coordinador de Ventas	31/12/2023
	Superar las ventas del año anterior en 16%	Humanos	Comparativo crecimiento en ventas	100% + 16%	Registro de las ventas del año anterior ventas netas BI	Eficacia	Ventas de este año - menos año pasado / ventas del año pasado	100% + 16% Deseable. Crecimiento < al 16% Indeseable.	Porcentaje	Mensual	Coordinador de Ventas	31/01/2023
Controlar la entrega de mercancía a los clientes cumpliendo con las condiciones de la venta	Humanos	Devoluciones en entrega de mercancía	1,8% mensual	Indicadores de entrega	Eficacia	Valor de las devoluciones vs la venta bruta	1,8% o menos Deseable De 1,81% al 2,8% Aceptable >>2,81% en adelante Indeseable	Porcentaje	Mensual	Coordinador de Ventas / Coordinador Logistico	31/12/2023	

Tabla 2 Indicadores de ventas

Tabla 2. Objetivos de calidad y estrategias para su cumplimiento

## Unidad 2

## Planeación

### 2.1 Evaluación Inicial del SG SST.

#### AVANCE EN EL CICLO PHVA

**Tabla 3**

*Ponderación de la evaluación inicial*

Elemento	Ítem(s)	Puntaje obtenido en evidencia	Puntaje obtenido en implementación	Total	Ponderación del ítem	% Implementación
PLANEAR	29	0	0	0%	30%	0%
HACER	30	0	2	2%	30%	0%
VERIFICAR	10	0	0	0%	20%	0%
ACTUAR	8	0	0	0%	20%	0%
Total	77	0	2		100%	0,48%

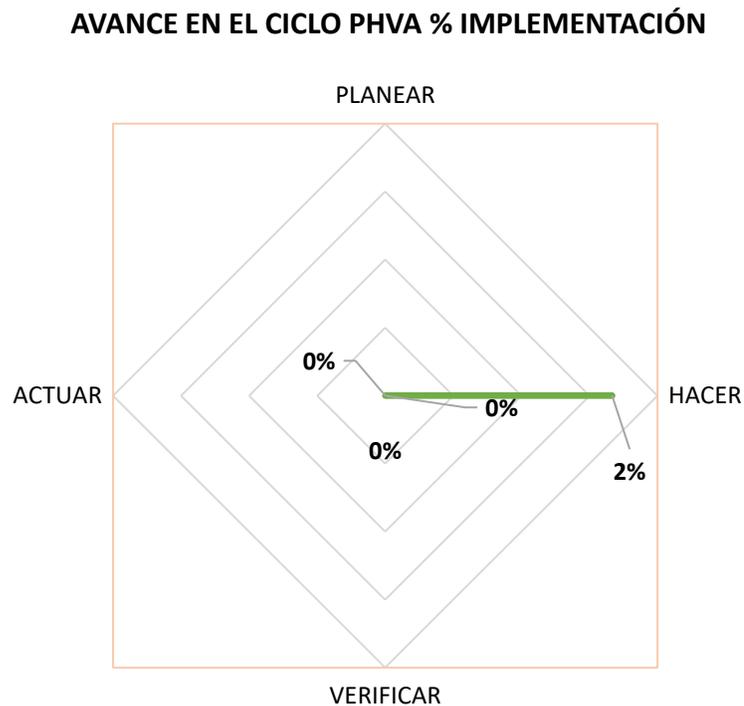
*Tabla 3 Ponderación de la evaluación inicial*

---

Nota. Refleja el estado actual del SG SST en Inversiones Baracaldo Silva

**Figura 3**

*Fase de implementación*



*Ilustración 3 Fase de implementación*

*Nota. análisis ciclo phva*

El día 01 de junio de 2023 se visitó las instalaciones de Inversiones Baracaldo Silva, donde se realiza evaluación inicial bajo los lineamientos del decreto 1072 de 2015, se revisa documentación la señora Diana Marcela Osorio, responsable del área de talento humano, actualmente encargada del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, de profesión psicóloga y con amplio conocimiento del tema, dimos inicio a la reunión solicitando la documentación aplicable para el sistema de salud y seguridad en el trabajo y a la vez analizando la evaluación inicial, se validó la conformación del copasst y según el artículo 2 de la resolución 2013 de 1986, dice “Los trabajadores deben elegir sus representantes

mediante votación libre, esto aplica para un periodo de 2 años con la posibilidad de reelección” según actas de conformación y estipulación de periodo este debió renovarse en el año 2022, en la entrevista se detectó un incumplimiento a la resolución número 0312 de 2019, CAPITULO III, para empresas de más de cincuenta trabajadores, quienes deben asignar una persona que diseñe e implemente el Sistema de Gestión SST que cumpla el siguiente perfil: Ser profesional en SST, profesional con posgrado en SST, que cuenten con licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo vigente y el curso de capacitación virtual de cincuenta horas, este hallazgo se detecta en el momento de la entrevista al indagar el número de empleados activos contratados directamente por la empresa quien actualmente cuenta con 98 colaboradores distribuidos en Pereira y Armenia contratados directos por empresa y no cuentan con el profesional para manejar el SG SST. Se revisó seguridad social de los últimos tres meses, soportes presentados físicos y por medio de plataforma.

En aplicación de la evaluación inicial PHVA, en cada uno de sus indicadores encontramos la siguiente ponderación:

**Planear:** Se encontró que del 30% de la global, la empresa cumple con el 0%, puesto que los documentos con los que cuentan actualmente se encuentran desactualizados fechados del año 2020 y según la norma la actualización del SG SST, debe ser anual.

**Hacer:** El 30% de la ponderación, la empresa cumple con un 2% del total, puesto que se evidencia el pago de seguridad social de todos sus colaboradores.

**Verificar:** El 20% correspondiente al valor del ítem, la empresa se encuentra en un 0%, puesto que no existen ningún tipo de procedimiento para verificar la ejecución del SG SST.

**Actuar:** El valor para este ponderado es del 20%, el cual la empresa cumple con el 0%, ya que no se evidencia gestión por parte de la gerencia para involucrar al personal en la ejecución y control del SG SST.

Por lo anterior y según evaluación inicial evidenciamos que la empresa INVERSIONES BARACALDO SILVA SAS, se encuentra en un 0,48% de un 100% de la implementación del SG SST.

## **2.2 Plan de trabajo Anual del SGSST**

De acuerdo al análisis de la evaluación inicial del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo, se elabora el plan de trabajo anual para la empresa Inversiones Baracaldo Silva SAS, basados en los hallazgos para lo cual se propone un plan desde el mes de junio 2023 a junio 2024, se programa todas las actividades que debe cumplir según el decreto 1072 como requisitos legales, se dará inicio con la elaboración de la política del SGSST teniendo en cuenta resolución 0312 de 2019 artículo 16. Se incluye en el plan de trabajo la aplicación de exámenes periódicos puesto que en entrevista con la gerencia se presupuesta este rubro para su programación y ejecución según necesidades de la empresa. Se planeó conformación del comité paritario en salud y seguridad en el trabajo, involucrando a todo el personal de la empresa en el sistema.

## Unidad 3

## Estructura del SGSST

### 3.1 Objetivos del SG SST.

- Actualizar el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo para Inversiones Baracaldo Silva SAS.
- Diagnosticar el SG SST a través de la evaluación inicial regulada por el decreto 1072 del 2015
- Generar el plan de trabajo anual para la empresa Inversiones Baracaldo Silva SAS, basados en los hallazgos de la evaluación inicial.
- Actualizar, matrices, procedimientos y políticas del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo.

### 3.2 Alcance

El Alcance del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de Distribuidora Picaflor, aplica a todos los trabajadores, contratistas, visitantes y proveedores, en los diferentes centros de trabajo.

### 3.3 Definiciones

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

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

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

**Ciclo PHVA:** Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los pasos de: Planificar-Hacer-Verificar-Actuar.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Vigilancia de la salud en el trabajo o vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo:**

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

**Sistema General de Riesgos Laborales:** Es el conjunto de empresas públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan. Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales.

**Riesgos Laborales:** Son riesgos laborales el accidente que se produce como consecuencia directa del trabajo o labor desempeñada y la enfermedad que haya sido catalogada como profesional por el Gobierno Nacional.

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

**Enfermedad laboral:** Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar.

**SGSST:** Conjunto de disciplinas que tienen como finalidad la promoción de la salud en el trabajo a través del fomento y mantenimiento del más elevado nivel de bienestar en los trabajadores, previniendo alteraciones de la salud generadas por las condiciones de trabajo, protegiéndolos contra los riesgos resultantes de la presencia de agentes nocivos y colocándolos en un cargo acorde con sus aptitudes físicas y psicológicas.

**Comité Paritario de seguridad y salud en el trabajo:** Organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de SST dentro de la empresa.

**Riesgo:** La probabilidad de ocurrencia de un evento generado por una condición de trabajo capaz de desencadenar alguna lesión o daño de la salud e integridad del trabajador; daño en los materiales y equipos o alteración del ambiente laboral y extra laboral.

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

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

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

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

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

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

### **3.4 Política de seguridad y salud en el trabajo.**

**DISTRIBUIDORA PICAFLOR**, con actividad económica comercio al por menor y mayor en establecimientos no especializados con surtido compuesto principalmente por alimentos y bebidas, quien se compromete con la protección y promoción de la salud de los trabajadores, procurando su integridad física mediante el control de los riesgos, el mejoramiento continuo de los procesos y la protección del medio ambiente.

Todos los niveles de dirección asumen la responsabilidad de promover un ambiente de trabajo sano y seguro, cumpliendo los requisitos legales aplicables, vinculando a las partes interesadas en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el trabajo y destinando los recursos humanos, físicos y financieros necesarios para la gestión de la salud y la seguridad.

Los programas desarrollados en **DISTRIBUIDORA PICAFLOR** estarán orientados al fomento de una cultura preventiva y del auto cuidado, a la intervención de las condiciones de trabajo que puedan causar accidentes o enfermedades laborales, al control del ausentismo y a la preparación para emergencias.

Todos los empleados, contratistas y temporales tendrán la responsabilidad de cumplir con las normas y procedimientos de seguridad, con el fin de realizar un trabajo seguro y productivo. Igualmente serán responsables de notificar oportunamente todas aquellas condiciones de trabajo que puedan generar incidentes y accidentes para los trabajadores.



**Carlos Hernando Baracaldo Aldana**

Gerente General

### **3.5 Normatividad de seguridad y salud en el trabajo.**

Se revisó el objeto social de la empresa Inversiones Baracaldo Silva SAS, la cual se encarga de comercializar y distribuir productos de consumo masivo a nivel regional, cuenta con cien trabajadores, ubicados en el área comercial, operativa y administrativa, posee catorce vehículos propios, sede principal en Armenia y sucursal en Pereira, por lo cual recopila las normas y leyes que rige a la empresa para su correcto funcionamiento legal, se analiza los riesgos a los cuales están expuestos y se identifican para la construcción de la matriz.

### **3.6 Obligaciones y Responsabilidades.**

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, el empleador tendrá entre otras, las siguientes

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

### **3.6.1 Obligaciones de los empleadores.**

Son los responsables directos de la salud de sus trabajadores y por lo tanto deberán proporcionar y mantener las mejores condiciones de trabajo y prevenir los riesgos laborales. Para ello deberán cumplir con las siguientes obligaciones que como empleadores les ha impuesto la legislación:

1. Afiliar a sus trabajadores al Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL) y efectuar cumplidamente el pago total de las cotizaciones.
2. Elaborar e implementar el programa de Salud Ocupacional para las empresas, lo que supone la existencia de recursos humanos, técnicos y financieros que garanticen el cumplimiento de los objetivos y actividades propuestas.
3. Tener vigente el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y darlo a conocer a todos sus trabajadores.
4. Constituir y garantizar el funcionamiento del Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo y el Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo.
5. Notificar a la ARL los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales diagnosticadas e informarle de las novedades laborales de sus trabajadores.

### **3.6.2 Obligaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales.**

Las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) al pertenecer al Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL), el cual, a su vez, hace parte del Sistema de Seguridad Social Integral (SSSI), deben cumplir con unas obligaciones asignadas al empleador en materia de riesgos laborales, contenidas en el Decreto 1072 de 2015, entre estas está, por ejemplo, el contar con planes de trabajo anuales, que permitan el desarrollo de actividades de prevención en materia de riesgos laborales al interior de las organizaciones. En el siguiente listado, se describen las obligaciones de la administradora de riesgos laborales que le fueron asignadas en la implementación del SGSST exigido mediante el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019 a las empresas.

**Capacitar al comité paritario o vigía,** dentro de las obligaciones que le confiere la normatividad vigente en el Sistema General de Riesgos Laborales a las administradoras de riesgos laborales se encuentra el capacitar al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST o Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo en los aspectos relativos al SG-SST.

**Prestar asesoría y asistencia técnica,** La normatividad vigente en el Sistema General de Riesgos Laborales, indica que, una de las obligaciones de las ARL, es brindar asesoría, seguimiento, acompañamiento y regulación para la implementación del presente decreto para al Comité Paritario, Vigía de Seguridad, y Salud en el Trabajo COPASST o Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo, en los aspectos relativos al SG-.SST.

**Establecer mecanismos de coordinación entre la ARL y las empresas,** las siguientes actividades, aunque no son obligaciones de las ARL si son labores que, en acuerdo con la administradora de riesgos laborales, las empresas pueden desarrollar:

- Actividades, campañas y programas de formación y prevención que permitan que sus empresas afiliadas cumplan con la legislación vigente en materia de salud ocupacional.
- Permitir que por diferentes medios las empresas conozcan cómo diseñar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Crear métodos de formación básica para la estructuración y funcionamiento de las brigadas de primeros auxilios, evacuación y rescate, así como la implementación de sistemas de calidad en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Entregar información como indicadores, historias de éxito, lecciones aprendidas, legislaciones y demás información que le permita a la empresa capacitar a sus trabajadores en estilos de vida y trabajo saludable.
- Realizar en conjunto con trabajadores designados de la empresa las investigaciones de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales que afecten la población trabajadora.
- Fomentar al interior de las empresas la prevención y control de los riesgos laborales y los programas de rehabilitación integral.
- Revisar la formulación y ajuste de los planes de trabajo anual.
- Asesorar a las empresas durante los procesos de reincorporación al trabajo de accidentados en proceso de reubicación y readaptación.
- Asesorar en la realización de estudios de Higiene ocupacional

**Realizar la vigilancia delegada del cumplimiento del SG-SST**, es una de las obligaciones de la administradora de riesgos laborales, a partir de diciembre de 2019, el recibir copia de la autoevaluación y del plan de mejora remitida por las empresas para su estudio,

análisis, comentarios y recomendaciones, es muy importante resaltar que entre las obligaciones de las ARL se encuentra la de no asumir las responsabilidades que son competencia de las empresas.

### **3.6.3 Responsabilidades de los trabajadores**

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. Esta asignación debe realizarse por escrito a través de los canales de comunicación que la empresa tenga establecidos.

## **3.7 Identificación de peligros, evaluación y valoración de los Riesgos por actividad**

### **Económica**

La identificación de los peligros, evaluación y valoración de riesgos permite conocer y entender los riesgos de la organización, además debe orientarnos en la definición de los objetivos de control y acciones propias para su gestión; en esto radica su importancia, porque sobre la coherencia y validez de los resultados obtenidos se determinará la calidad de los cimientos para desarrollar y mantener la administración de riesgos de la organización.

## **3.8 Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo.**

Se debe definir los requisitos de conocimiento y practica en seguridad y salud en el trabajo necesarios para los trabajadores de Inversiones Baracaldo Silva SAS, adoptar y mantener el plan de capacitación que se cumplan con todos los aspectos de la ejecución, encaminado a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Para esto se plantea el desarrollo de un programa de capacitación extensivo a todos los niveles de la empresa, enfocado en el análisis de puestos de trabajo, salud mental, seguridad vial y factores de riesgo ergonómico o biomecánico.

### **3.9 Indicadores de Estructura, Proceso y Resultado.**

Actualmente la empresa Inversiones Baracaldo Sivas SAS, carecía de indicadores que permitiera medir accidentalidad, ausentismo, gestión, por lo tanto, basados en el decreto 1072 de 2015 y la resolución 0312 de 2019, se gestiona la elaboración de los indicadores requeridos por la norma, estableciendo un modelo que permitirá medir la gestión y nos llevara a realizar planes de mejora que contribuyen al mejoramiento continuo de la organización.

### **3.10 Comunicación: Técnicas, métodos para comunicación interna y externa**

La comunicación es la clave para todo proceso, desde allí parte la importancia de gestionar una comunicación descendente y ascendente que permita generar una cultura con el fin de mantener canales unidos que aporten al progreso y fortalecimiento del sistema, para tal fin se crea una matriz y un procedimiento para gestionar los canales de comunicación que estén al alcance de toda la población de la empresa.

## Unidad 4

## **Aplicación del SGSST.**

### **4.1 Aplicación**

La normatividad del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo busca gestionar todos aquellos riesgos a los que se encuentran expuestos todos los trabajadores en cualquier contexto, es claro que cuando identificamos estos peligros podemos elaborar planes de acción que contribuyan al bienestar, en Distribuidora Picaflor buscamos el mejoramiento continuo, ambientes seguros y comunicación de doble vía, cuando realizamos la labor diaria y somos conscientes de las consecuencias de nuestras acciones nos permite realizar un trabajo seguro, minimizar accidentalidad, ausentismos y enfermedades laborales, cada proceso del sistema dentro de su PHVA lleva directamente a la implementación y ejecución en pro al bienestar, es claro que cuando iniciamos actualización del sistema el contexto se va ampliando y reconocemos la magnitud del programa, puesto que se va generando una cultura donde el autocuidado prima y la identificación de los riesgos nos llevan a propiciar ambientes seguros, apoyados en la gerencia quien aporta un papel crucial en todas las fases del sistema.

### **4.2 Gestión de los peligros y riesgos diferenciados por actividad económica.**

La gestión de los peligros, es la base del SGSST permite generar una mejora continua que contribuye a evitar enfermedades y accidentes laborales, la gestión del riesgo, es un proceso estructurado que contribuye al manejo de amenazas de tal manera que el riesgo se maneje, mitigue o disminuya dependiendo del contexto en donde se encuentre.

### **4.3 Medidas de prevención y control diferenciado por actividad económica y tamaño de la empresa. (Eliminación, Sustitución, Controles de Ingeniería, Controles administrativos)**

Basados en la matriz de riesgos, donde identificamos los peligros de cada uno de los cargos y tomamos las medidas pertinentes con el fin de mitigar la accidentalidad encontramos

dos riesgos principales según nuestra actividad económica, uno de ellos es el riesgo de tránsito y el otro es el ergonómico, para esto los planes de acción o controles de ingeniería se basan en la eliminación de los riesgos llevando a cabo los programas de vigilancia epidemiológica y el plan estratégico de seguridad vial, aportando todos los recursos necesarios para controlar la accidentalidad, dentro de los planes de prevención aplica el conocimiento y gestión que desde la gerencia se comuniquen de forma descendente y que todos los integrantes internos o externos de la organización tengan claros que se deben cumplir en pro al cumplimiento de la política de seguridad y salud en el trabajo. La calificación de los riesgos está basada en la guía técnica colombiana para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud en el trabajo GTC 45, la cual nos permite realizar un diagnóstico completo e identificación de cada detalle que permite las medidas de prevención.

#### **4.4 Equipos y Elementos de Protección Personal.**

El equipo de protección personal (PPE) es un tipo de ropa o equipo diseñado para reducir la exposición de los empleados a peligros químicos, biológicos y físicos cuando se encuentran en un lugar de trabajo. Se utiliza para proteger a los empleados cuando los controles de ingeniería y administrativos no son factibles para reducir los riesgos a niveles aceptables, para ellos elaboramos una matriz donde especificamos las áreas de la empresa y el elemento de protección a utilizar según el riesgo de exposición.

#### **4.5 Evaluaciones médicas ocupacionales (Ingreso, periódicas y de retiro).**

Mediante la Resolución 2346 de 2007, modificada por la Resolución 001918 de 2009 en sus Artículos 11 y 17, se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales, la cual en su Artículo 3° determina los tipos de evaluaciones médicas ocupacionales que deben ser realizadas por el empleador público y privado

en forma obligatoria, las cuales hacen parte del programa de salud ocupacional, de los sistemas de gestión que desarrolle el empleador como parte de la promoción de la salud de los trabajadores y de los mecanismos de prevención y control de alteraciones de la salud, las evaluaciones médicas ocupacionales que debe realizar el empleador público y privado en forma obligatoria son como mínimo, las siguientes: 1. Evaluación médica pre -ocupacional o de preingreso. 2. Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas (programadas o por cambios de ocupación). 3. Evaluación médica post ocupacional o de egreso. Dichas evaluaciones deben ser realizadas de acuerdo con el tipo, magnitud y frecuencia de exposición a cada factor de riesgo, así como al estado de salud del trabajador. Los criterios, métodos, procedimientos de las evaluaciones médicas y la correspondiente interpretación de resultados, deberán estar previamente definidos y técnicamente justificados en los sistemas de vigilancia epidemiológica, programas de salud ocupacional o sistemas de gestión, según sea el caso.

#### **4.6 Prevención, preparación y respuesta ante emergencias y desastres.**

El plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias de la empresa Inversiones Baracaldo Silva SAS, está orientado a la elaboración de un esquema que permite identificar el cómo y que hacer, antes, durante y después en el caso de que ocurra una emergencia durante la permanencia en las instalaciones de la empresa, mediante la identificación de los riesgos, simulación y o entrenamiento.

Para esto se aplicó una metodología de tipo cualitativo descriptivo, en el que se analiza la vulnerabilidad de la empresa apoyados en la metodología de análisis de riesgo. Considerando que el mecanismo de respuesta ante emergencias es una necesidad ineludible que permite actuar de forma eficaz a las organizaciones, es también una obligación legal reglamentada en el decreto

1072 (2015) art. 2.2.4.6.25, especificaciones se consideran la identificación de las amenazas del entorno, valoración y evaluación de riesgos, los recursos, la comunicación y socialización.

#### **4.7 Gestión del cambio.**

La globalización, la sociedad, la tecnología nos lleva a evolucionar constantemente en búsqueda de alternativas que mejoren cada proceso, por lo tanto, las organizaciones no pueden estar al margen de esta realidad, por lo contrario, deben planear los métodos necesarios para afrontar los desafíos que se presenten, en salud y seguridad constantemente debemos estar evaluando cada riesgo y garantizar los controles que se pueden ejecutar para cada actividad.

#### **4.8 Adquisiciones y Contratación**

Por determinación del Decreto 1072 de 2015, los contratantes deben asegurarse de que sus contratistas y subcontratistas, incluso que cumplan con las normas del SG-SST. Toda persona que ingrese en calidad de trabajador debe cumplir las disposiciones en materia de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo de la organización. Es imperativo, entonces, implementar mecanismos eficaces de capacitación, información y retroalimentación sobre el Sistema de Gestión, con los trabajadores de todo tipo. Enfáticamente conviene recalcar que los contratistas no solo tienen el derecho sino también el deber de participar en todas las capacitaciones, revisiones y comunicaciones referentes al SG-SST de la organización. Ellos están expuestos a riesgos laborales y, por lo mismo, juegan un papel fundamental a la hora de identificarlos.



## Unidad 5

## **Medición, Seguimiento y Mejora SGSS**

El Decreto 1072 de 2015, en su artículo 2.2.4.6.29 establece: «**Artículo 2.2.4.6.29.**

**Auditoría de cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.** SG-SST. El empleador debe realizar una auditoría anual, la cual será planificada con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo. Si la auditoría se realiza con personal interno de la entidad, debe ser independiente a la actividad, área o proceso objeto de verificación. El artículo 16 de la Resolución 0312 de 2019 establece el siguiente modo de verificación: «Verificar soportes de la realización de auditorías internas al Sistema de Gestión de SST, con alcance a todas las áreas de la empresa, adelantadas por lo menos una (1) vez al año. Solicitar el programa de la auditoría que deberá incluir entre otros aspectos, la definición de la idoneidad de la persona que sea auditora, el alcance de la auditoría, la periodicidad, la metodología, la presentación de informes y verificar que se haya planificado con la participación del COPASST.

### **5.1 Auditoria y Revisión de la alta dirección**

Una vez analizada la norma y su campo de aplicación respecto a las auditorías, las cuales son fundamentales en el proceso de planeación y ejecución cuyo objetivo principal es la validación de los procesos y procedimientos, a través de la aplicación de la normatividad vigente en pro al cumplimiento y mejoramiento de las condiciones de salud y seguridad de la población trabajadora. La Alta Dirección debe estar conformada por uno o varios individuos, el segundo aspecto que sobresale en la definición son las acciones de la Alta Dirección enmarcadas en dirección y control, siendo tal vez esta última, la que diferencia a la alta dirección de otros líderes que pueda tener una organización. El control está dado por la capacidad de la Alta Dirección de tomar decisiones y hacer que se ejecuten los planes de acción para cumplirlas.

Teniendo en cuenta que uno de los objetivos de la revisión anual es la toma de decisiones que afecten a la organización y el manejo de los recursos económicos, humanos, físicos y tecnológicos existentes o futuros, lo lógico es que quienes la realicen sean verdaderos agentes de liderazgo y control en la organización, dado que deberán definir asuntos tales como el presupuesto de seguridad y salud en el trabajo, la contratación de personal o contratistas, cambio de Administradora de Riesgos Laborales (ARL), sanciones a trabajadores que deben ser evaluados por la Alta Dirección.

## **5.2 Auditoría de cumplimiento del SG-SST.**

El programa de auditoría debe comprender entre otros, la definición de la idoneidad de la persona que sea auditora, el alcance de la auditoría, la periodicidad, la metodología y la presentación de informes, y debe tomarse en consideración resultados de auditorías previas. Los resultados de la auditoría deben ser comunicados a los responsables de adelantar las medidas preventivas, correctivas o de mejora en la empresa.

## **5.3 Programa de Auditoria**

El artículo 2.2.4.6.29 del decreto 1072 de 2015 define que se debe realizar una auditoria anual al SGSST cuyo alcance deberá incluir a todas las áreas de la organización, para ello se diseña el programa de auditoria concebido para agregar valor y mejorar la eficacia de los procesos a través de acciones que promuevan la seguridad y salud de los trabajadores.

## **5.4 Plan de Auditoria**

Comprende la elaboración del Programa de Auditorías en el formato determinado por el auditor para el año en curso, diligenciado por el responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, y aprobado por el gerente general, el cual debe ser acorde

con las necesidades de la empresa, teniendo en cuenta que se auditen todos los procesos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

### **5.5 Listas de Verificación de requisitos**

La empresa auditora o equipo auditor, realizará la lista de chequeo conforme lo establecido en la normatividad vigente y será utilizada el día de la auditoría para la verificación del cumplimiento de cada uno de los ítems. Son listas diseñadas para la realización de actividades repetitivas, ya que permiten controlar el cumplimiento de una lista de requisitos o recopilar datos de forma ordenada y sistemática. Se utilizan para realizar verificaciones estandarizadas de actividades o productos, o verificaciones de rutina, asegurándose de que el operador o inspector no olvide ningún punto importante.

### **5.6 Informe de Hallazgos**

Es una narración explicativa y lógica de los hechos detectados en el examen de auditoría, referente a deficiencias, desviaciones, irregularidades, errores, debilidades, fortalezas y/o necesidades de cambio, es el resultado de la comparación que se realiza entre un criterio y la situación actual encontrada, durante el examen a una entidad, área o proceso. Los elementos de los hallazgos son: **CONDICIÓN** Párrafo en el cual el auditor describe la situación deficiente encontrada. “Lo que es” **CRITERIO** Párrafo en el que el auditor detalla el estándar contra el cual ha medido o comparado la condición. Es la norma contra la cual el auditor mide la condición. “Lo que debe o debió ser” **CAUSA** Párrafo donde el auditor detalla las razones por las cuales, a su juicio, ocurrió la condición observada. “Por qué ocurrió la condición” **EFECTO** Es la consecuencia real o potencial, cuantitativa o cualitativa de la condición descrita. “La diferencia entre lo que es y debió ser”

## **5.7 Informe General de Auditoria**

Una auditoría de cumplimiento es un proceso sistemático para obtener y evaluar objetivamente la evidencia y determinar si la materia en cuestión cumple con las autoridades aplicables identificadas como criterios, este aspecto debe tener una plantilla de Excel donde se identifiquen el informe de la auditoria, dentro de los aspectos a tener en cuenta está, objetivo de auditoría, requisitos y criterios, resultados, hallazgos, reporte de No conformidades, planes de acción.

## **5.8 Revisión por la Alta Dirección.**

La revisión del SG-SST por parte de la Alta Dirección es una actividad enfocada en la toma de decisiones que permitan garantizar la mejora continua del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo y el avance en la implementación del sistema.

## **5.9 Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales**

Partimos desde la prevención al llevar un sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el trabajo, donde aplicamos toda la normatividad vigente, los incidentes nos da una alerta que algo está mal y puede convertirse en algo grave, cuando ocurre un accidente debemos identificar las causas que lo originaron e implementar medidas de control para minimizar o evitar que este mismo evento vuelva a suceder. Con criterios estrictamente preventivos, la investigación debe extenderse a todos los accidentes laborales que, independientemente de sus consecuencias, tengan un potencial lesivo para las personas ya que se debe aceptar como premisa indiscutible que, una vez se desencadena la secuencia que tiene como resultado el accidente. La investigación de accidentes es una “técnica analítica” “a posteriori” que tiene como finalidad obtener la información más completa y precisa sobre las causas y circunstancias del accidente, mientras que el último objetivo es evitar que sucedan en el futuro accidentes similares, descubrir nuevos

peligros donde existan, conducir a la implementación de medidas correctoras. La investigación de accidentes de trabajo es una técnica de seguridad reactiva que se realiza después de que ocurren los eventos, pero las medidas de prevención y control que surjan de esta investigación deben tener un enfoque proactivo, que lleve a controlar situaciones similares en otros puestos de trabajo y a generar medidas administrativas de gestión para que otro tipo de suceso no se desencadenen.

## **Anexos**

ANEXOS A Evaluación inicial Dec. 1072 2015

ANEXOS B Plan de Trabajo IBS

ANEXOS C Matriz legal

ANEXOS D Procedimiento de Roles y Responsabilidades

ANEXOS E Matriz roles y responsabilidades

ANEXOS F Procedimiento identificación riesgos

ANEXOS G Matriz de Peligros

ANEXOS H Programa de Induccion y reinducción

ANEXOS I Plan formación y capacitacion IBS

ANEXOS J Matriz de indicadores

ANEXOS K Procedimiento de comunicaciones

ANEXOS LMatriz-de-Comunicaciones

ANEXOS M Matriz-de-elementos-de-proteccion-personal

ANEXOS N Procedimiento Exámenes Medicos.doc

ANEXOS Ñ Matriz de vulnerabilidades

ANEXOS O Plan de emergencias

ANEXOS P Procedimiento gestion del cambio

ANEXOS Q Formato gestion del cambio

ANEXOS R Manual contratistas y proveedores

ANEXOS S Programa de auditoria

ANEXOS T Plan de auditoria

ANEXOS U Listas de verificacion AI

ANEXOS V Informe de Hallazgos

ANEXOS W Formato Investigaciones de accidente

ANEXOS X Informe General Auditoria

ANEXOS Y Procedimiento Revision por la-Alta Direccion

ANEXOS Z Procedimiento investigacion de AT

## Referencias

- Álvarez- Torres, S.H. & Riaño-Casallas, M.I. (2018). *La política pública de seguridad y salud en el trabajo: el caso colombiano*. Revista Gerencia y Políticas de Salud, 17(35), 1-56. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=54557477010>
- Ministerio de Trabajo. Decreto 1072 de 2015. Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo
- Molano Velandia, J. H., & Arévalo Pinilla, N. (2013). *De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: más que semántica, una transformación del sistema general de riesgos laborales*. INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales, 23(48), 21-31. <https://www.redalyc.org/pdf/818/81828690003.pdf>
- Marco Legal y Normativo sobre Seguridad y Salud en el Trabajo: Colombia, (2017) Asturias Corporación Universitaria. Tomado de <https://www.centro-virtual.com/recursos/2019a07m06dc@v3p@r@1v3st1g@c10n/gesti@nss.pdf>
- Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos laborales por Wendy Cardona | Sep 15, 2019 | SG-SST Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Tomado de <https://inchecksas.com/identificacion-de-peligros-evaluacion-y-valoracion-de-riesgos-laborales/>
- Min trabajo, sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, guía técnica para implementación para pymes. Tomado de <https://Guia técnica de implementación del SG SST para Mipymes.pdf>
- Jaramillo, L. (2019) Auditorías internas respecto al sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Agencia nacional de tierras <https://www.ant.gov.co/wp-content/uploads/2019/04/GTHU-I-009-AUDITORIAS-INTERNAS-SST.pdf>

Calvachi A (2019) Respuesta Radicado N° 02EE2019410600000042429. Exámenes

Ocupacionales Ministerio de Trabajo.

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/60092394/02EE201941060000004242>

9+Periodicidad+Exámenes+Ocupacionales.pdf