

**Propuesta para el diseño de documentación del SG-SST bajo la Resolución 0312 del  
2019 para la empresa Maderera La Isla Ciudad Acacias Meta**



Carmen Rosa Piñeros Villa & Helena Mercedes Barrera Castillo

Abril, 2021.

Universidad Antonio Nariño.  
Facultad de Ingeniería  
Ingeniería Industrial

**Propuesta para el diseño de documentación del SG-SST bajo la Resolución 0312 del  
2019 para la empresa Maderera La Isla Ciudad Acacias Meta**

Carmen Rosa Piñeros Villa, Helena Mercedes Barrera Castillo  
Abril,2021.

Universidad Antonio Nariño.  
Facultad de Ingeniería  
Ingeniería Industrial

**Notas del autor**

Carmen Rosa Piñeros Villa, Facultad de Ingeniería Industrial, Universidad Antonio Nariño, Villavicencio.

Helena Mercedes Barrera Castillo, Facultad de Ingeniería Industrial, Universidad Antonio Nariño, Villavicencio.

**Nota de Aceptación**

Ramiro Hernán Polanco

---

Nancy Esperanza Saray Muñoz

---

Nancy Esperanza Saray Muñoz

---

### **Dedicatoria**

Esta tesis de grado se la dedico primeramente a Dios que ha sido mi guía durante mi Carrera Universitaria, a mis hijas que son la motivación más grande que tengo para lograr este propósito que desde niña siempre estuvo en mi pensamiento, mis padres y hermanos que siempre me decían que con perseverancia y confianza en sí misma podía concluir la meta y las demás personas que contribuyeron día a día en mis estudios para ser una profesional.

Dedico la presente tesis de grado a Dios quien ha permitido que día a día logre cada uno de mis propósitos, el que me ha dado sabiduría para seguir con mis estudios de igual forma a mis padres, hermanos e hija quienes me apoyaron incondicionalmente para cumplir mis sueños y objetivos, a mi compañera quien fue un apoyo incondicional y trabajo mancomunado para obtener este logro.

### **Agradecimiento**

Agradecemos a nuestras familias, por el apoyo incondicional desde que tomamos la decisión de iniciar una carrera universitaria, por estar presentes en cada momento que los necesitamos y enseñarnos que con esfuerzo y constancia se llega a la meta.

Agradecimiento al señor HERMES VARGAS BELTRÁN, representante legal de la empresa maderera La Isla, por la oportunidad y colaboración para realizar nuestro proyecto de grado en su empresa, de igual forma a sus trabajadores que de una u otra manera estuvieron prestos a responder nuestras inquietudes para culminar satisfactoriamente con el desarrollo de este proyecto.

De manera especial, agradecemos a DANIELA SALDAÑA REQUINIVA, directora y asesora de nuestro proyecto por su colaboración, esmero y entrega cada momento que necesitamos de su orientación y sus críticas constructivas.

Por último, gracias a la UNIVERSIDAD ANTONIO NARIÑO, por contar con programas profesionales excepcionales especialmente el de Ingeniería Industrial y un equipo de docentes que durante la trayectoria de nuestra formación académica nos convirtieron en Ingenieros Industriales.

## Resumen

El presente Trabajo de Grado se basa en el desarrollo de una oferta de la documentación del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la organización Maderera La Isla en la Ciudad de Acacias Meta, bajo la Resolución 0312 del 2019 el cual determina los Estándares mínimos del SG- SST, a los que se deben regir a cada empresa según su necesidad, donde se debe tener en cuenta la actividad económica, cantidad de trabajadores, y la labor que desarrolla. El desarrollo del SG-SST asegura la protección y el bienestar general del talento humano que labora en la empresa y así mismo contribuye a la responsabilidad social, pero también a la Normatividad vigente expedida por el Ministerio de trabajo de Colombia.

De acuerdo a las etapas aplicadas del ciclo PHVA para desarrollar el SG-SST, según la Resolución 0312 del 2019, se realiza una evaluación inicial, donde se enfoca en cada área de trabajo y su estructura, se ejecuta las entrevistas a los trabajadores y así se conoce el estado actual de la empresa y su falta de cumplimiento a la normatividad, A partir de los resultados obtenidos se elaboraron los procedimientos y formatos para llevar a cabo la ejecución de la de la documentación y posteriormente la implementación del sistema de gestión y seguridad y salud en el trabajo.

**Palabras Clave:** Peligro, valoración del riesgo, Guía GTC 45, planear.

## **Abstract**

This Degree Project is based on the development of a proposal for the documentation of the Occupational Health and Safety Management system for the La Isla Timber company in the City of Acacias Meta, under Resolution 0312 of 2019 which determines the Minimum SG-SST standards, which must be adjusted to each company according to need, where the economic activity, number of workers, and the work carried out must be taken into account. The development of the SG-SST ensures the protection and general well-being of the human talent that works in the company and also contributes to social responsibility, but also to the current regulations issued by the Ministry of Labor of Colombia. According to the applied stages of the PHVA cycle to develop the SG-SST, according to Resolution 0312 of 2019, an initial evaluation is carried out, where it focuses on each work area and its structure, interviews with workers are carried out and thus knows the current state of the company and its lack of compliance with the regulations, From the results obtained, the procedures and formats were developed to carry out the execution of the documentation and subsequently the implementation of the management and security system and health at work.

Keywords: Hazard, risk assessment, GTC 45 Guide, plan.

## Tabla de Contenido

Introducción .....	12
Planteamiento del Problema .....	14
Descripción del Problema .....	14
Formulación del Problema .....	15
Justificación .....	16
Objetivos .....	17
General .....	17
Específicos .....	17
Marco Referencial .....	18
Antecedentes .....	18
Marco Teórico .....	24
Seguridad y salud en el trabajo .....	24
Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo .....	25
Los SG SST en las PYMES .....	26
Implementación del SG SST .....	27
Estándares mínimos según resolución 0312 de 2019 .....	28
Administración del SG SST .....	29
Evaluación inicial de estándares mínimos del SG-SST .....	31
Política y objetivos del SG-SST .....	32
Marco Conceptual .....	32
Marco Geográfico .....	36
Marco Legal .....	37
Diseño Metodológico .....	43
Etapa 1. Diagnóstico del estado actual de la empresa frente a los estándares mínimos establecidos en la resolución 0312 de 2019. ....	43
Etapa 2. Identificación de los peligros y evaluar los riesgos de la organización de acuerdo con la metodología de la Guía Técnica Colombiana GTC45. ....	43
Etapa 3. Diseño de la estructura documental del sistema de Gestión de la Seguridad y Salud según las disposiciones de la Resolución 0312 del 2019. ....	44
Tipo y Enfoques de Investigación .....	44
Variables de Medición .....	45
Desarrollo del Proyecto .....	46
Realización del diagnóstico que permita determinar el estado en el que se encuentra la empresa frente a los estándares mínimos establecidos en la resolución 0312 de 2019 para un SG-SST. ....	46
Evaluación inicial de la situación actual de la empresa maderera la Isla, en cuanto a salud y seguridad en el trabajo. ....	54
Identificar los peligros y evaluar los riesgos de la organización de acuerdo con la metodología de la Guía Técnica Colombiana GTC45 .....	58



Diseñar la estructura documental del sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo que incluye políticas, designaciones, los procedimientos, programas, instructivos, programas, formatos, capacitaciones, planes, fichas técnicas y demás documentos según las disposiciones de la Resolución 0312 del 2019. ....	65
Conclusiones .....	67
Recomendaciones .....	68
Lista de referencias .....	69
Anexos .....	72

**Lista de Tablas**

Tabla 1.estandares minimos para las empresas.....	27
Tabla 2.perfiles de administracion del SG-SST.....	30
Tabla 3.marco legal.....	37
Tabla 4.variables de medicion .....	45
Tabla 5.informacion de la empresa.....	46
Tabla 6.turnos de trabajo .....	48
Tabla 7.evaluacion inicial.....	54
Tabla 8.condiciones socioeconomicas de la poblacion trabajadora.....	58
Tabla 9.actividades rutinarias y habitos saludables .....	60
Tabla 10.condicion de trabajo.....	62

## Lista de Figuras

Ilustración 1.ubicacion de la empresa maderera la isla.....	37
Ilustración 2.organigrama .....	48
Ilustración 3.mapa de procesos .....	50
Ilustración 4.etapa ciclo deming .....	55
Ilustración 5.valor maximo obtenido .....	56
Ilustración 6.condiciones socioeconomicas .....	59
Ilustración 7.habitos saludables .....	61
Ilustración 8.condiciones de trabajo .....	63
Ilustración 9.riesgos area operativa.....	64
Ilustración 10.riesgos del area operativa.....	65

### **Lista de Anexos**

Anexo A. evaluación inicial de la empresa.....	72
Anexo B. formato de encuesta de la descripción sociodemográfica .....	74
Anexo C. diagnóstico de las condiciones de trabajo.....	76
Anexo D. matriz de la identificación de riesgos y valoración de peligros .....	79
Anexo E. estructura documental .....	79
1.1.1. Asignación de una persona que diseñe el SGSST.....	84
1.1.3. Asignación de recursos para el SGSST.....	85
1.1.4. Afiliación ARL.....	87
1.1.6. Conformación y funcionamiento del Copasst.....	90
1.1.8. Conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia laboral.....	94
1.2.1. Programa de capacitación en SST.....	95
2.1.1. Política de SST.....	97
2.4.1. Plan anual del Trabajo.....	99
2.5.1. Archivo documental.....	100
3.1.1 Descripción sociodemográfica. Diagnóstico de Condiciones de Salud.....	101
3.1.2. Actividades de promoción de medicina del trabajo y de prevención y promoción de la salud.....	104
3.1.4. Evaluaciones médicas ocupacionales.....	105
3.1.6. Restricciones y recomendaciones médicas laborales.....	107
3.2.1 Reporte de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.....	108
3.2.2. Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.....	110

4.1.1. Identificación de peligros y evaluación y valoración de riesgos.....	114
4.2.5. Mantenimiento periódico.....	115
4.2.6. Entrega de EPP.....	117
5.1.1. Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.....	119
5.1.2. Brigada de Prevención, preparación y respuesta ante emergencias.....	120
6.1.3. Revisión por la alta Dirección.....	123

## **Introducción**

Debido a los cambios constantes en los sistemas normativos en lo que respecta a la seguridad y salud en el trabajo en el país, se ve la necesidad de proporcionar un beneficio a las empresas, haciendo una actualización de la matriz de peligros y demás elementos incluyendo formatos relacionados con el sistema de SG-SST, que permitan un incremento de los niveles de seguridad y lograr un reconocimiento de la empresa a nivel local y departamental, en un mercado que cada vez es más competitivo; pero sobre todo lo más importante, es el bienestar del talento humano de la organización.

La empresa La Isla es una empresa maderera legalmente constituida, la cual viene funcionando desde el año 2018 en la ciudad de Acacias Meta, especializada en las diferentes actividades de silvicultura, producción, transformación y comercialización de madera; para esta empresa es muy importante cumplir con la normatividad exigida en materia de SST; por ello requiere el diseño y documentación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, para posteriormente implementarlo. Para ello se ha diseñado la estructura de este modelo basado en la resolución 0312 de 2019.

El presente proyecto de grado tiene como objetivo principal estructurar los documentos requeridos por el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la organización maderera La Isla, con el fin de minimizar riesgos a los que se exponen los empleados día a día durante sus actividades laborales y cambiar la cultura organizacional existente al mejorar los estándares de seguridad. Lo primero que se realizará para cumplir con el propósito principal del trabajo es el diagnóstico, para lo cual se iniciará con una descripción de las condiciones de trabajo y la descripción sociodemográfica de los trabajadores de la empresa;

posteriormente se realizará una identificación exhaustiva de riesgos y peligros a los cuales están expuestas las personas que laboran en la empresa, utilizando la matriz de riesgos GTC 45 y por último se elaborará la documentación necesaria para su posterior implementación del sistema en la organización.

### **Planteamiento del Problema**

A través del tiempo el talento humano se ve como uno de los principales recursos productivos para cualquier tipo de organización, esto debido a la preocupación que se ha venido reflejando en temas de seguridad y salud en el trabajo, teniendo en cuenta las exigencias legales que establecen los entes de control a las pequeñas, medianas y grandes empresas. La indiferencia por la Salud de los trabajadores ha llegado a tal grado, que los índices de accidentalidad han alcanzado un punto crítico en nuestro país; a pesar de las normativas de cumplimiento que han sido evaluadas en las cifras porcentuales de accidentalidad laboral, donde se encuentran los principales sectores productivos a nivel nacional como el sector minería con un valor de 13/ 100 afiliados al SGRL. El sector agricultura, ganadería, caza y silvicultura disminuyó un 28% y representa un valor de 12/100. Por último el sector construcción con un valor de 9 /100, presentó una disminución del 5% frente al 2017. (Consejo Colombiano de Seguridad, 2019)

Es por ello que la empresa Maderera La Isla, no se encuentra ajena al cumplimiento de esta legislación, por lo tanto, va dar inicio con la estructura de la documentación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y para ello debe iniciar identificando sus falencias.

### **Descripción del Problema**

Alrededor de 770 nuevos casos de personas con enfermedades profesionales se registran a diario en las Américas, según estimaciones de la (OPS/OMS, 2013) Organización Panamericana de la Salud/ Organización Mundial de la Salud, esta advertencia se hizo al conmemorarse el 28 de abril el Día Mundial de la Salud y la Seguridad en el Trabajo.

Según la Agencia de Información Laboral, 2019 la OIT argumenta que todos días fallecen individuos por los factores de accidentes laborales o enfermedades que se encuentra



relacionadas con el trabajo – más de 2,78 millones de fallecimientos por año, o sea que cada 11 segundos una mujer o un hombre trabajador pierden la vida por causa relacionada con el trabajo en algún lugar del mundo, se calcula que los días de trabajo perdidos representan cerca del 4% del PIB mundial y, en algunos países, hasta el 6%.

Actualmente cada año ocurren unos 374 millones de lesiones relacionadas con el trabajo no mortales, que resultan en más de 4 días de ausentismo laboral. El coste de esta adversidad diaria es enorme y la carga económica de las malas prácticas de Seguridad y Salud se estima en un 3,94 por ciento del Producto Interior Bruto global de cada año; por lo anterior la OIT considera que implementar el SG-SST en cada empresa debe ser obligatorio para prevenir posibles accidentes o incidentes laborales.

### **Formulación del Problema**

¿Cómo asegurar que se cumple con los estándares mínimos de seguridad y salud en el trabajo y se establecen directrices para la implementación del Sistema de Gestión en la Empresa Maderera La Isla?

### **Justificación**

De acuerdo al amplio crecimiento de la industria se hace indispensable generar políticas y adoptar programas encargados de proteger y garantizar el bienestar general de los trabajadores en las empresas, los cuales generan un correcto diseño documental para un SG-SST que no solo contribuya con la seguridad y la salud de los trabajadores, sino que también conlleve a tener ventajas competitivas para el desarrollo de los procesos productivos de las empresas, como parte fundamental de la estructura organizacional motivando a la generación adoptar conductas de autocuidado y cuidado colectivo. Por tal razón es importante que las empresas cuenten con un SG-SST puesto que va obtener mayores beneficios a nivel general.

(Cifuentes Serrano, 2020) Un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se enfoca principalmente en mejorar el bienestar general de los empleados en las empresas y con la documentación respectiva y plan de ejecución, la empresa puede comenzar a implementar su sistema y así mismo ingresar a la oferta laboral del mercado, además es de carácter legal y obligatorio cumplir con los estándares mínimos impuestos por el ministerio de trabajo para así evitar sanciones a la organización, esto con el fin de mejorar sus servicios para crear valor agregado a sus clientes potenciales.

Son múltiples los beneficios que se tienen al contar con un sistema documental para el SGSST, entre ellos los más importantes son el control de las actividades y la normalización; desglosando estos beneficios, la empresa reduce los tiempos de búsqueda de la información, se pueden unificar los procedimientos para realizar todas las tareas, estableciendo un mismo modelo para toda la empresa, lo cual permitirá cuantificar los resultados de dichas tareas,

gestionar la trazabilidad y auditoría de todos los procesos de trabajo de la empresa, se cumple con la normatividad vigente y la preservación de la información entre otros.

## **Objetivos**

### **General**

Elaborar una propuesta para el diseño de la documentación del SG-SST bajo los estándares de la resolución 0312 del 2019 para la empresa maderera la Isla ciudad de Acacias (Meta).

### **Específicos**

- Realizar el diagnóstico que permita determinar el estado en el que se encuentra la empresa frente a los estándares mínimos establecidos en la resolución 0312 de 2019 para un sistema de gestión y seguridad en el trabajo.
- Identificar los peligros y evaluar los riesgos de la organización de acuerdo con la metodología de la Guía Técnica Colombiana GTC45.
- Diseñar la estructura documental del sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo que incluye políticas, designaciones, los procedimientos, programas, instructivos, programas, formatos, capacitaciones, planes, fichas técnicas y demás documentos según las disposiciones de la Resolución 0312 del 2019.

### **Marco Referencial**

A continuación, se hace referencia a algunos estudios de investigación que se han realizado sobre la temática en general y que, en aplicación del método deductivo, se hará desde lo general a lo particular. Es decir, se procurará que estos estudios permitan prestar intervención en el objeto de estudio, por ello se hizo una compilación breve y precisa de conceptos, teorías y reglamentos que están directamente ligados con el tema y el problema de la investigación; por ello se presentan antecedentes investigativos, a nivel internacional, nacional y local. Es la compilación de las referencias que soportan la investigación, dentro de este se encuentran antecedentes de la investigación, marco teórico, marco geográfico, marco legal y conceptual.

### **Antecedentes**

Agudelo Edwin Alberto, Amariles. Laura Marcela 2016. Tesis basada en el diseño e implementación de un SG-SST donde se hizo un análisis en las áreas administrativas y operativas cuya finalidad fue valorar el desempeño y funcionamiento de la organización para realizar la respectiva documentación que contribuya a preservar la integridad física de sus colaboradores y así mismo lograr la prevención y disminución de accidentes e incidentes laborales. Se tomó como referencia este trabajo porque tiene un aplicativo similar dando ejemplo de los procedimientos y parámetros con los cuales las empresas deben dar cumplimiento, aportando referentes teóricos para la elaboración de este trabajo.

Muñoz Caicedo Augusto; Chois Lenis Pilar Mirely. 2014. Riesgos laborales en trabajadores del sector informal del Cauca, Colombia Artículo expresivo, desarrollado con 223 sujetos a quienes se le aplicó una encuesta estandarizada a nivel nacional. Más del 20% de los

taxistas y lecheros están expuestos a riesgos de seguridad. Los riesgos laborales a los cuales están expuestos los trabajadores del sector informal del comercio no coinciden con los encontrados por un estudio desarrollado a nivel nacional, este trabajo aporta al trabajo la importancia y metodología implementada para la evaluación de riesgos.

Peña Sanabria, María Angélica; Peñata Torres, Adriana Marcela. 2016 revisión documental de la evolución del sistema de riesgos laborales en el sector de fabricación de tejas de asbesto en Colombia Se realizó una recopilación de información de fuentes primarias y secundarias en diferentes bases de datos y se organizó por temas de interés. Los resultados mostraron que las enfermedades más frecuentes debidas a la exposición al asbesto fueron la neumoconiosis, la asbestosis, el cáncer de pulmón, la fibrosis y el mesotelioma. Se concluyó que en Colombia mueren alrededor de 320 personas cada año por alguna enfermedad relacionada con el asbesto, esto debe enfocar los esfuerzos en reducir el uso, la demanda de minerales se verá reflejada en los registros anuales de exportación. Esta investigación orienta la forma de recopilar los datos para realizar una investigación.

Beltrán Ingrid Johanna, Bernal Myriam Yaneth, Cruz William Guillermo 2016. Diseño del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo para la empresa importadora y comercializadora de autopartes Hermagu S.A. Se fundamenta en los requisitos legales o normativos que se exigen en el país donde se valoran distintos aspectos que son de gran importancia para la empresa como lo es la productividad, el bienestar del talento humano, asignando diversos controles para proteger la salud de los trabajadores.

Este proyecto nos ofrece el procedimiento de diagnóstico de las condiciones de Seguridad y salud de la compañía, lo cual es aplicable para el presente trabajo.

Leguisamon Ana Claread, Ayala Jhon Ricardo, Guevara Paula Andrea 2016. Estructura del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) para la empresa distribuidora de agua, hielo y refrescos La Colmena S.A.S de San José del Guaviare. Da a conocer las pautas que eligieron para el desarrollo de dicho proyecto donde se evalúan factores de salubridad, observación de las diferentes áreas de trabajo utilizando las técnicas respectivas bajo la normatividad. En este proyecto dan a conocer el paso a paso para la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, de esta forma sirve como referencia en la evaluación de riesgos y peligros para la realización de este proyecto.2

#### *Estudios existentes*

Sarabia Ramírez Carlos Roberto.2014. Gestión de riesgos laborales en la fábrica de dovelas del proyecto hidroeléctrico COCA CODO SINCLAIR: Manual de seguridad. El presente proyecto se ejecuta en los 16 puestos de trabajo identificados para el área de manufactura de dovelas del “Proyecto Hidroeléctrico COCA CODO SINCLAIR”, donde se ha analizado y evaluado diferentes factores de riesgo que pueden afectar a los trabajadores del área. Los procedimientos y programas operativos básicos para el sistema de gestión están dirigidos al análisis de contingencias que pueden ocasionar con el tiempo enfermedades que lleguen a considerarse como laborales, seguimiento al estado de salud de los operarios y vigilancias de seguridad. Este proyecto muestra documentación y programas realizados para la empresa COCA CODO SINCLAIR.

Barrios Gutiérrez Heysell Natalia; Osejo Jean Carlos.2016. Propuesta de un plan de previsión de riesgos laborales en materia de higiene y seguridad en el área ribera de la compañía Amaral Consulting Inc. Tenería La Fuente en el periodo agosto a noviembre del año 2016. En

este estudio se consideró como base esencial de metodología, la legislación nacional: la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo Ley 618, el Código del Trabajo Ley 185. Con lo señalado anteriormente, se logró representar una matriz de riesgo que facilitó la elaboración del plan de seguridad, planteando medidas preventivas y correctivas para mitigar los accidentes laborales y enfermedades profesionales que están expuesto los trabajadores de la empresa y de esta manera poder disminuir los efectos producidos por estos. Este trabajo es referencia comparativa de las acciones ejecutadas en otros países para prevenir la ocurrencia de accidentes.

Arce García Sergio Enrique. 2017. La Prevención de Riesgos Laborales y la accidentalidad laboral en la prensa española: representación y cobertura a partir de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales. Para ello el trabajo se basa en la recopilación y análisis de los principales diarios españoles desde el punto de vista de la difusión: El País, El Mundo, ABC y La Vanguardia, en su edición nacional desde 1994, un año antes de la publicación de la Ley 31/1995, hasta el año 2014, con un total de veintiún años analizados. Se muestra la normatividad española frente a la colombiana, donde es más preventiva que correctiva, como no ocurre en Colombia, aporta la importancia de realizar acciones preventivas en las organizaciones.

Amparo Paniagua Ana Yumilka; Lujan Sambueza Mariana. 2018. Diseño del Sistema de Gestión de Prevención de riesgos Laborales en la operatividad del sistema de distribución de las áreas urbanas de concesión de la empresa EDEN S. A.” El proyecto del “diseño del sistema de gestión de calidad de prevención de riesgos laborales y en la vía pública en la operatividad del sistema de distribución del área urbana de concesión de la Empresa EDEN S. A. La definición del Sistema de Gestión a través de la aplicación del ciclo de mejora continua, el diseño del

Manual de Gestión de Riesgos Laborales. Este proyecto sirve de referencia para abordar la problemática en el presente trabajo.

Bocanegra Parra Ana María; Santofimio Edgar Augusto, Corredor López Ana Victoria. 2019. Implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en las pymes dedicadas a la fabricación de muebles La idea principal del proyecto de grado es centrarse en las empresas dedicadas a la fabricación de muebles en el desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional SG-SST, Una vez realizado el proceso se explica al encargado del paso a seguir para la implementación SG-SST y un costo aproximado. Finalmente, y con los resultados de los, evaluar cómo están las empresas de esta actividad económica frente al SG-SST. Tomada para sustentar la importancia de implementar los SG-SST en las organizaciones.

Sarmiento Jiménez Arantxa Stella; Orjuela Buitrago Yudy Nataly. 2020. Diseño del SG-SST de la Fundación universitaria internacional bajo la Resolución 0312 de 2019. el presente proyecto busca realizar un diagnóstico del estado actual del SG-SST de la Fundación universitaria internacional, con el objeto de diseñar el SG-SST de conformidad a la identificación de riesgos a la cual está expuesta la población trabajadora, se realizó por medio de un enfoque mixto ya que es necesario utilizar la investigación cualitativa y cuantitativa para el desarrollo de los objetivos. Los resultados presentan el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de La Fundación Universitaria Internacional. Muestra otro enfoque para abordar la problemática presentada siguiendo los estándares que se siguen en el presente trabajo, además permite identificar las partes del proceso de diseño del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.



Cabarcas Mármol Ana Elena 2019. Beneficios económicos de implementar el SGSST en la empresa Liven S.A.S de la Ciudad de Cartagena. Esta investigación ofrece una descripción de los beneficios económicos de la implementación del SG-SST en la empresa LIVEN S.A.S una Pyme de carácter familiar de la ciudad de Cartagena, para ello primero se realiza un diagnóstico del nivel de cumplimiento de este Sistema de Gestión en la empresa y luego se analizan los resultados obtenidos de la información recolectada para describir los beneficios económicos de implementar correctamente y al 100% este Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Este proceso se llevó a cabo a través de la aplicación directa de entrevistas a la Dirección Técnica del Laboratorio Cosmético LIVEN SAS, Finalmente se presentan los resultados obtenidos a partir de la indagación de material bibliográfico referente al tema. El aporte realizado al trabajo consiste en argumentar la importancia de implementar los Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo.

Sepúlveda Guerra Elena Belén; Valenzuela Suazo Sandra Verónica;  
Rodríguez Campo Varinia Alejandra. 2020. Condiciones laborales, salud y calidad de vida en conductores. Para ello se seleccionaron 29 personas con criterios seleccionados, los cuales fueron realizados en la localidad trabajadora del recinto de traslación colectiva como buses, taxis, motocicletas y en el área de transportes, como camiones. La situación que experimentan estos trabajadores crea consciencia y abre un área para implementar políticas de salud que busquen su comodidad. Este trabajo es una referencia para la concientización del personal acerca de la importancia de capacitarse en temas de seguridad y salud en el trabajo.

## **Marco Teórico**

Dado que la temática central de esta investigación estará puesta en el Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo como proyecto de abordaje, será necesario plantear algunas consideraciones que permitan su apropiado entendimiento.

### ***Seguridad y salud en el trabajo***

Para Jiménez Agudelo, 2014, en su página argumenta que el concepto de seguridad y salud en el trabajo se remonta a la edad antigua en la cual las comunidades se vieron en la necesidad de agruparse en diversas clases de trabajo, teniendo en cuenta en el proceso la capacidad de trabajo, generando en esta época herramientas y aprendiendo a emplear el fuego, los que si bien le brindó protección contra algunos factores externos representó nuevos peligros.

Posteriormente hacia el año 4000 antes de cristo en Egipto, “el faraón dictaba las normas específicas de protección las cuales se implementaban mediante talleres”. (Jiménez Agudelo, 2014). En Grecia hacia el año 1000 antes de cristo, “se presenta la división del trabajo en manual e intelectual”, (Jiménez Agudelo, 2014), el gobierno planteo medidas de seguridad contra las enfermedades definiendo de manera más concreta el término salud, accidente y enfermedad.

Sin embargo, en Prevencionar.com, 2020; fue solo hasta el siglo 460 antes de cristo, que Hipócrates describe la intoxicación por plomo como una enfermedad ocupacional, posteriormente entre los años 23 y 79 antes de cristo, Plinio el Viejo, describe varias enfermedades ocupacionales en el sector de la manufactura y minería. A principios de 1541, se da origen a la legislación en materia de ambiente laboral, estableciendo la edad mínima para desarrollar cualquier trabajo, iniciando el desarrollo legal en materia de salud ocupacional.

Pero solo hasta 1770, Bernardino Ramazzini, docente de la Universidad de Modena, publica la obra “Morbis Artificum Diatraba”, dando origen a la medicina del trabajo. La revolución industrial, la industrialización y todos los avances en formas de producción, han dado origen a nuevos riesgos de accidentes y enfermedades profesionales, haciendo necesario el planteamiento e implementación de programas de salud ocupacional en las organizaciones, aunado a estrategias que permitan que el trabajador las incorpore en sus actividades diarias de manera eficaz. (Prevencionar.com, 2020)

Hacia 1946, se crea la Organización Internacional del Trabajo – OIT, organismo que tiene por objetivo “crear conciencia mundial sobre la magnitud y las consecuencias de los accidentes, las lesiones y las enfermedades relacionadas con el trabajo”, cuyas estadísticas revelan que cada “15 segundos, un trabajador muere a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo, y durante este mismo periodo de tiempo 153 trabajadores sufren un accidente laboral”. (Organización Internacional del Trabajo- OIT, 2017)

### ***Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo***

La CAN define el SG SST como: “Conjunto de elementos interrelacionados o interactivos que tienen por objeto establecer una política y objetivos de seguridad y salud en el trabajo, y los mecanismos y acciones necesarios para alcanzar dichos objetivos, estando íntimamente relacionado con el concepto de responsabilidad social empresarial, en el orden de crear conciencia sobre el ofrecimiento de buenas condiciones laborales a los trabajadores, mejorando de este modo la calidad de vida de los mismos, así como promoviendo la competitividad de las empresas en el mercado” (Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores, 2004)

Según la OIT, 2011 “el concepto de sistema de gestión se utiliza en los procesos de toma de decisiones en las empresas y sin saberlo también en la vida diaria, ya sea en la adquisición de equipo, en la ampliación de la actividad comercial o simplemente en la selección de un nuevo mobiliario. Así mismo la OIT (2011), el objetivo fundamental del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo es: “Proporcionar un método para evaluar y mejorar los resultados en la prevención de los incidentes y accidentes en el lugar de trabajo por medio de la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo. Es un método lógico y por pasos para decidir aquello que debe hacerse, y el mejor modo de hacerlo, supervisar los progresos realizados con respecto al logro de las metas establecidas, evaluar la eficacia de las medidas adoptadas e identificar ámbitos que deben mejorarse. Puede y debe ser capaz de adaptarse a los cambios operados en la actividad de la organización y a los requisitos legislativos” (OIT, 2011, p. 3).

### ***Los SG SST en las PYMES***

En el ámbito mundial las PYMES manifiestan significativos números de trabajadores, lo que conlleva a cierto interés por ellas, relacionado con la forma cómo gestionan los procesos de seguridad y salud laboral; sin embargo, a las PYMES se les presentan dificultades para dar cumplimiento con la normatividad de seguridad y salud. Para Arocena & Núñez, 2017, los escasos recursos económicos con que cuentan las empresas pequeñas, no les permite acceder a la inversión en un diseño avanzado del SG SST (Quintero Roa, 2017)

Por lo tanto, los esfuerzos en prevención pueden ser demasiados frágiles debido a que se ejecutan de forma muy básica. Consecuentemente con esto, Arocena y Núñez (2010), expresa que el riesgo de sufrir un accidente laboral en una empresa pequeña es mayor que en una mediana; si bien la posibilidad de sufrir un accidente o contraer enfermedades laborales es un 13

problema capital para las organizaciones, éstas han buscado mejorar las condiciones de trabajo en los últimos años estableciendo SG SST efectivos con el fin de promover y facilitar la SST en los lugares de trabajo.

Sin embargo, para las PYMES es un gran reto la implementación del SG SST; no obstante, con el cumplimiento de los estándares mínimos que establecen la Resolución 0312 del 2019 se favorecen las necesidades de las PYMES cambiando un SG-SST equitativo y eficiente como herramienta preventiva basada en la mejora continua.

### ***Implementación del SG SST.***

La implementación de los sistemas de gestión se va desarrollando por etapas, los cuales se basan en el modelo de mejora continua que buscan mitigar los riesgos que pueden provocar afectación a la SST, los cuales deben de ser liderados e implementados incluyendo la participación de los empleados y/o contratistas, y consecuentemente, los SG SST deben ser adecuados adaptados a las características de empresa.

Según la Resolución 0312 del 2019, Los estándares del SG SST se establecen de acuerdo con la cantidad de trabajadores y clasificación del riesgo, como se observa en la Tabla No.1.

**Tabla 1.**

#### *Estándares mínimos para las empresas*

<b>Descripción</b>	<b>No. de trabajadores</b>	<b>Nivel de Riesgo</b>	<b>Estándares mínimos de cumplimiento</b>
Empresas y UPAS	1- 10	I, II, III	7 estándares

Empresas y UPAS	11 a 50	I, II, III	21 estándares
Empresas con más de 50 trabajadores	Más de 50	I, II, III, IV, V	60 estándares
Empresa Independiente del número de trabajadores		IV y V	60 estándares

---

*Nota: nivel de riesgo en las empresas elaborado por Buelvas Planeta, Ana María. 2019*

### ***Estándares mínimos según resolución 0312 de 2019***

Los estándares mínimos son las normas que son de obligatorio cumplimiento, necesarias para el funcionamiento del SG SST, existiendo el Ministerio de Trabajo es el que tiene el derecho o la potestad para expedirlos. Conforme con la Resolución 0312 de 2019, las empresas que tengan en su área laboral de 1 a 10 trabajadores y que se encuentren en nivel de riesgo I, II y III, deben cumplir los estándares mínimos que se describen como se cita a continuación:

Las empresas que tienen con un rango entre 11 a 50 trabajadores y que se encuentran clasificadas en riesgo I, II y III, según lo establecido con base en la resolución 0312 de 2019, deben dar cumplimiento como mínimo a los siguientes estándares, tal y como se cita a continuación:

Asignación de personal con formación suficiente para diseñar SG SST, asignación adecuada de recursos para la implementación para el SG SST, afiliación total de sus empleados al Sistema de Seguridad Social Integral, conformación y funcionamiento Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), conformación y funcionamiento de un comité permanente de convivencia laboral, programas de capacitación adecuados, diseño, elaboración e

implementación de una política de SST, elaboración y puesta en práctica de un plan Anual de Trabajo, sistematización de la información documental producida a través SG SST, elaboración de un perfil sociodemográfico del personal y un diagnóstico correspondiente de las condiciones de salud del mismo, actividades referentes a la prevención y promoción de la salud en el contexto laboral, evaluaciones médicas ocupacionales enfocadas a los riesgos, que se realicen al ingreso, periódicas y retiro, restricciones y seguimiento de las recomendaciones médicas laborales, reporte a las administradoras de riesgos laborales, realización de investigaciones de incidentes, accidentes laborales y enfermedades cuando son producto de las circunstancias laborales, identificación adecuada de peligros, consecuente evaluación de los mismos y valoración de los riesgos a los que se exponen los trabajadores, también deben contar con un programa de mantenimiento periódico de instalaciones, los equipos, las máquinas y herramientas utilizadas en la cadena producción, así como la adecuada disponibilidad y entrega y uso de los elementos de protección personal – EPP, además de capacitación en uso, elaboración de un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, conformación de una brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, y revisión anual por parte de la alta dirección. (Ministerio del Trabajo, 2019)

### ***Administración del SG SST***

Según el tamaño y los riesgos de las empresas se debe fijar al responsable del diseño y la ejecución del SG SST, la persona que acompañe el desarrollo de este proceso debe cumplir con un perfil y tener algunas competencias según la resolución 0312 de 2019, como se visualiza en la tabla No.2

Tabla 2.

*Perfiles de Administración del SG-SST*

<b>Tamaño de la empresa y el nivel de riesgo</b>	<b>Perfil mínimo de quien administra el sistema</b>
1 a 10 trabajadores, nivel de riesgo I, II, III	<p>Técnico de SST</p> <p>Licencia de SST</p> <p>Experiencia de un año de actividades SST</p> <p>Curso de 50 horas en SST</p> <p><i>Nota: las personas que cuenten con el curso de 50 horas en SST pueden administrar y ejecutar el sistema, más no podrán diseñarlo.</i></p>
11 a 50 trabajadores, nivel de riesgo I, II, III	<p>Tecnólogo de SST</p> <p>Licencia de SST</p> <p>Experiencia de 2 años en actividades de SST</p> <p>Curso de 50 horas en SST</p>
Más de 50 trabajadores con nivel de riesgo I, II, III, IV, V	<p>Profesionales en SST</p> <p>Posgrado en SST</p> <p>Licencia de SST</p>



	Curso de 50 horas en SST
Empresas de menos de 50 trabajadores con nivel de riesgo IV, V	<i>Nota: este perfil también puede ser usado para empresas de menos de 50 trabajadores mencionados en los casos anteriores</i>

---

*Nota: perfil y tamaño de la empresa del SG-SST elaborado por la Resolución N° 0312 de 2019*

*Fuente: resolución N° 0312 de 2019*

### ***Tabla de valores***

El artículo 27 de la resolución 0312 de 2019, se encuentra una tabla donde establece los valores de calificación para el cumplimiento de los estándares, en el cual se evidencia la lista de los 60 ítems del estricto cumplimiento y la calificación de cada uno de ellos,

### ***Evaluación inicial de estándares mínimos del SG-SST***

Son un conjunto de normas, procedimientos y requisitos que se encuentran establecidas para obligatorio cumplimiento los cuales van dirigidos a los empleadores, contratantes y entidades señaladas, por medios cuales se verifica, establece, y controlan las condiciones básicas de la capacidad tecnológica y científica; de suficiencia patrimonial y financiera; y de capacidad técnico-administrativa, necesario para su funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades en el Sistema General de Riesgos Laborales –SGRL. Según el conjunto de normas es ajustable, dinámico, proporcional y variable según la actividad económica que se dedique la empresa, el número de trabajadores que tenga y de acuerdo a la labor que se desarrolle (Ministerio del Trabajo, 2019)

### ***Política y objetivos del SG-SST***

Uno de los factores más importantes a lo largo del procedimiento de ejecución del SG-SST, está basado en la política de seguridad industrial y salud ocupacional, esto debe ser establecido, en cada empresa donde se va a ejecutar el sistema, de una manera clara y concisa, ya que de ahí parte el triunfo que se adquiera. Para que la eficiencia del SG-SST se haga efectiva, es muy importante realizar un análisis que implique un progreso constante, mediante la obligación de la compañía con el uso del SG-SST.

### **Marco Conceptual**

Las empresas en la actualidad se deben fundamentar en unas series de normas que ya se encuentran establecidas donde se debe contar previamente con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, no solo para proteger el bienestar general de los trabajadores, sino porque conforman la obligación en el marco legal señalada por varias normas jurídicas de imperativo cumplimiento, El presente trabajo tiene como finalidad la documentación del SGSST para una empresa maderera; por lo cual se tomó en cuenta algunos conceptos de la Guía técnica de implementación del SGSST para Mypimes del Ministerio de Trabajo y que fueron definidos por el (Ministerio del Trabajo, 2016) en su decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2.

**Acción correctiva:** Gestión que se debe acarrear para excluir el origen de una circunstancia no deseada. (SURA, 2020)

**Actividad no rutinaria:** Acciones que no hacen parte de las actividades frecuentes de la empresa lo cual ya sean determinado como no rutinaria por su baja repetición. (Ministerio de trabajo, 2014)

**Actividad rutinaria:** Acciones que hacen parte de las actividades recurrentes de la empresa que se encuentran ya estandarizadas. (Ministerio de trabajo, 2014)

**Acción preventiva:** Acción con la que se puede descartar o reducir las razones de situaciones que pueden ocurrir y que son no deseables para las organizaciones. (Ministerio de trabajo, 2014)

**Actividad no rutinaria:** Acciones que no hacen parte de las actividades ocasionales lo cual se han determinado como no repetitivas por su escasa aparición. (Ministerio de trabajo, 2014)

**Actividad rutinaria:** Acciones que hacen parte de las actividades recurrentes de la empresa que se encuentran ya estandarizadas. (Ministerio de trabajo, 2014)

**Amenaza:** Accidente potencial de que un evento físico de inicio habitual, causado, o inducido por la labor humana de forma circunstancial, que conlleva inclemencia suficiente para ocasionar pérdidas de vidas, lesiones u otros impactos negativos en la salud, asimismo daños y pérdidas en la infraestructura y la prestación de servicios. (Ministerio de trabajo, 2014)

**Auto-reporte de condiciones de trabajo y salud:** Desarrollo a través del cual el empresario manifiesta de forma escrita al empleado situaciones desfavorables que pueden afectar la salud en su área laboral. (Ministerio de trabajo, 2014)

**Centro de trabajo:** Está enfocado a puesto de trabajo a toda construcción o superficie la cual está destinada a factores económicos en una organización determinada. (Ministerio de trabajo, 2014)

**Ciclo PHVA:** Método que va por etapas que permite el mejoramiento incesante y se basa en los siguientes pasos:

**Planificar:** Planear la manera de garantizar el bienestar de los empleados, determinando los sucesos que se realizan de forma incorrecta y se puedan corregir a través de acciones para solucionar dichos sucesos.

**Hacer:** Ejecutar las acciones previstas.

**Verificar:** Inspeccionar que todas las acciones previstas se implementaron y se está logrando los objetivos planificados.

**Actuar:** Ejecución de actividades que permitan lograr el bienestar de los empleados.

**Condiciones de salud:** Reporte de situaciones que indican el bienestar del trabajador con los cuales se puede determinar el entorno sociológico de la población trabajadora.

**Efectividad:** Resultados obtenidos de los objetivos del método aplicado con mayor eficacia y eficiencia.

**Eficacia:** Es la magnitud que se tiene de lograr el resultado esperado tras la ejecución de acciones frecuentes.

**Eficiencia:** Concordancia que existe entre los objetivos obtenidos y las acciones implementadas.

**Emergencia:** Escenario donde el riesgo o pérdida o la probabilidad de ocurrencia, puede influir en el trabajo tradicional de la organización

**Indicadores de estructura:** Medidas cuantificadas de lo que se encuentra disponibles, a la estructura y políticas en la organización para atender las demandas y sus prioridades.

**Indicadores de proceso:** parámetros que se pueden verificar para establecer el nivel de progreso de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

**Indicadores de resultado:** Medida de resultados verificables de los cambios logrados en una fase determinada.

**Matriz legal:** Documentos normativos establecidos y que se deben requerir a todas las organizaciones con base a sus actividades productivas dentro de sus procesos, las que posteriormente conformaran los términos legales y tecnológicos para desplegar el SG-SST, donde se actualizara según cada nueva instrucción aplicable. (Ministerio de trabajo, 2014)

**Mejora continua:** Avance frecuente de mejora del bienestar de los trabajadores de la empresa, cuando no se cumplen con los parámetros establecidos ocurren desviaciones de las acciones de trabajo o normativas aplicables.

**Peligro:** Origen de exposición o acción con un nivel alto de amenaza para generar afectación en la salud de los empleados, las herramientas o infraestructura.

**Política de seguridad y salud en el trabajo:** Es la responsabilidad que tiene que acarrear la gerencia de una empresa con la seguridad y la salud en el trabajo, en el cual son expresadas explícitamente, en lo cual se define su importancia y se compromete a toda la empresa para su desarrollo.

**Registro:** Documento donde se refleja las evidencias de los resultados obtenidos de las actividades desempeñadas en la empresa.

**Revisión proactiva:** Alianza del alcance del empleador en los que se debe encerrar decisiones y habilidad para la antelación de acciones de prevención y corrección, igualmente la determinación para realizar actividades en pro del bienestar de los trabajadores.

**Revisión reactiva:** medidas que se deben causar para evitar enfermedades de tipo laboral y la inasistencia a causa de enfermedades laborales

**Requisito Normativo:** Estipulación del bienestar de los trabajadores que se fundamenta por la actual normatividad y que ejecuta a las acciones de la empresa.

**Riesgo:** Sucesos que permiten la posibilidad de que se presenten situaciones peligrosas para los trabajadores.

**Valoración del riesgo:** Está basado en dar un concepto sobre la afectación o no del riesgo.

**Vigilancia de la salud en el trabajo o vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo:** Se enfoca en recopilar y llevar a cabo un análisis para poder interpretar y difundir sistemáticamente los resultados obtenidos como método de prevención. La inspección es fundamentalmente para la planeación, realización y valoración de los diferentes programas enfocados en la salud de los trabajadores, el control de las irregularidades y daños inherentes con el desarrollo de las actividades y la no asistencia al trabajo a causa de enfermedad.

### **Marco Geográfico**

Acacias es un municipio del departamento del Meta, ubicado a 28 km de la cabecera municipal del municipio de Villavicencio, es un municipio destacado por su comercio, el área urbana está formada por 97 barrios y urbanizaciones que aún no han sido censadas en su totalidad, la zona Rural está conformada por 48 veredas dentro de las cuales se encuentra Chichimene, Dinamarca y Manzanares. Su población aproximada es de 64,287 habitantes dentro de los cuales el 49,5 % son mujeres y el 50,5% hombres, el mayor porcentaje de población oscila entre los 15- 44 años de edad.

La empresa familiar maderas La Isla se encuentra ubicada en la Cra. 28 diagonal 15-02 en el barrio Villa Lucia en la ciudad de Acacias Meta, como se observa en la figura No. 1, rodeada de talleres de mecánica, y sector hotelero, legalmente constituida desde el año 2018 con una trayectoria de 2 años en el sector maderero, especializada en las diferentes actividades de transformación y comercialización de madera.

**Ilustración 1.***Ubicación empresa Maderera la Isla*

Nota: estructura geográfica de la empresa de madera la isla tomada por Google Maps

Fuente: Google Maps

### Marco Legal

El marco legal constituye toda la normatividad relacionada con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para el desarrollo del proyecto se deben considerar varias normas aplicables en el proyecto, a continuación, se evidencia un resumen de las normas más importantes en la tabla No. 3

**Tabla 3.**

#### Marco Legal

Tipo número y fecha	Nombre y entidad que la expide	Artículo	Impacto en el Proyecto
---------------------	--------------------------------	----------	------------------------

---

Ley 9 de 1979	Congreso de Colombia	3	Título	Establece los deberes y derechos para preservar, conservar y mejorar la salud y el bienestar de los trabajadores en sus ocupaciones
Ley 1562 de 1992	Congreso de Colombia		Todos	Modificación de algunos criterios en Salud <b>Ocupacional</b>
Ley 100 de 1993	Ministerio de Salud y protección Social	1,3		Este artículo obliga a los empleadores a garantizar a sus empleados los derechos de la salud, promoviendo la buena calidad de vida de cada uno de ellos.
Ley 776 de 2002	Congreso de Colombia		Todo	Todo trabajador debe saber en caso de sufrir accidentes laborales



Decreto 614 de 1989.	Presidencia de la República	Todo	Prevención de accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo.
Decreto 1772 de 1994	Congreso de Colombia	Todo	Importancia de la afiliación al sistema de riesgos
Decreto 1295 de 1994	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	58 y 62	Estos artículos obligan a los empleadores a informar a sus trabajadores acerca de los riesgos a los cuales que están sometidos en el momento de ejecutar una actividad y tomar medidas preventivas para mitigar los riesgos y prevenir las enfermedades laborales a largo plazo
Decreto 1832 de 1994	Presidencia de la República	1	Este artículo obliga a los empleadores a estar informados de las enfermedades que se puede

presentar en los sitios de trabajo,  
por ende, muestran una tabla con  
las enfermedades laborales

Decreto 1607 de 2002	Ministerio del Trabajo y Seguridad Social	Todo	De acuerdo con las actividades se determinará los niveles de riesgo
Decreto 1417 de 2014	Ministerio del Trabajo y Seguridad Social	1	Por medio de este artículo las, empresas tendrán un listado de las enfermedades laborales, y las actividades que faciliten su prevención
Decreto 1477 de 2014 Presidencia de la República	Presidencia de la República	Todo	Conocimiento de nueva tabla de enfermedades laborales
Decreto 1443 de 2014	Ministerio de la Protección Social	5	Las empresas están obligadas a tener una política de salud y seguridad en el trabajo comunicando al comité paritario o vigía de seguridad y salud en el trabajo

Decreto 1528 de 2015	Ministerio de Trabajo	Todos	Correcciones del sistema general de Riesgos laborales
Decreto 171 de 2016	Ministerio de Trabajo	1	Amplio los plazos establecidos
Decreto 780 del 2016	Ministerio de Salud y Protección Social	2.1.3.2	Tanto los empleadores, como los empleados están obligados a afiliarse al sistema general de seguridad social en la salud
Decreto 1117 de 2016	Ministerio de Trabajo	Todos	Ajustes y cambios en la intermediación de seguros en los riesgos laborales
Resolución 2013 de 1986	Ministerio del Trabajo y Seguridad Social	Todo	La importancia de la conformación del COPASO en las organizaciones
Resolución 1016 de 1989	Ministerio del Trabajo y Seguridad Social	Todo	Obligatoriedad de la conformación y funcionamiento de los programas.
Resolución 0312 de 2019	Presidencia de la República	Todo	Estándares mínimos para implementar el Sistema de Gestión

---

de Seguridad y Salud en el Trabajo  
(SG-SST) para empleadores y  
contratantes.

---

Nota: marco legal referente al SG-SST

Fuente: <https://sistema-de-seguridad-en-el-trabajo.webnode.com.co/marco-legal/>

## **Diseño Metodológico**

Para la recolección de información en el presente proyecto se utilizó diferentes herramientas, las cuales se obtuvieron de otros proyectos similares, estas se reflejan en las siguientes tres etapas:

### **Etapas 1. Diagnóstico del estado actual de la empresa frente a los estándares mínimos establecidos en la resolución 0312 de 2019.**

Para el desarrollo de esta etapa, se realizaron las siguientes actividades:

Evaluación del estado real de la empresa frente al cumplimiento de los estándares mínimos establecidos en la resolución 0312 de 2019 para ello se utilizará como herramienta una lista de chequeo referenciada en el anexo A. Diagnóstico de los Estándares Mínimos SG-SST de la Resolución 0312 de 2019.

Análisis y gráfico de resultados por porcentaje, donde se plasmaron los puntos críticos y se mostró el cumplimiento por estándar si era bajo o nulo.

### **Etapas 2. Identificación de los peligros y evaluar los riesgos de la organización de acuerdo con la metodología de la Guía Técnica Colombiana GTC45.**

En esta etapa se identificaron los riesgos y peligros a los cuales están expuestos los trabajadores de la empresa, lo que permitió conocer su impacto y plantear las posibles acciones a realizar para mitigarlos o eliminarlos. Para ello realizaron las siguientes actividades:

Descripción sociodemográfica de los trabajadores de la empresa, para ello se empleó como herramienta una encuesta, la cual se aplicó a cada trabajador. Formato Anexo B

Diagnóstico de las condiciones de trabajo, se realizó una encuesta ver formato Anexo C

Se evaluaron y valoraron los riesgos para conocer el nivel de aceptabilidad de la ocurrencia de estos, por medio de la GTC 45, cuyo formato se observa en el anexo D, para ello se realizó una visita de inspección directa a la empresa, dónde se identificaron los peligros en cada proceso, tanto en área administrativa como operativa; la información se recolectó a través de listas de chequeo (Anexo C), complementada con entrevistas a los colaboradores y la observación en cada puesto de trabajo por parte de las investigadoras.

Se identificaron las medidas de prevención y control necesarios de acuerdo a la valoración obtenida, las cuales quedaron descritas en la misma Matriz.

### **Etapa 3. Diseño de la estructura documental del sistema de Gestión de la Seguridad y Salud según las disposiciones de la Resolución 0312 del 2019.**

Se diseñó cada uno de los documentos en formato Word y Excel fundamentales para la existencia del Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo, bajo parámetros establecidos en la resolución mencionada, dichos formatos correspondieron a procedimientos para el desarrollo de procesos administrativos y operativos, como pueden ser planeación laboral, acciones de emergencia, capacitaciones, promoción y prevención de la salud, fichas técnicas, matrices, instructivos, guías, registros, indicadores, entre otros; los cuales se registraron en forma de anexos al presente trabajo.

### **Tipo y Enfoques de Investigación**

Para esta investigación se aplicó un estudio descriptivo, el cual se realizó para conocer la situación actual de la empresa maderera la Isla frente a su control y prevención de accidentes y enfermedades en el trabajo, manejo de ambiente laboral, así como el cumplimiento de la normativa. (Hueso & Cascant, 2012).

Para hacer este tipo de investigación descriptiva se acudió a técnicas de recolección de información tales como la observación, entrevistas y encuestas, las cuales fueron sometidas a tabulación y análisis estadístico para realizar las diferentes conclusiones sobre el tema objeto de estudio.

### VARIABLES DE MEDICIÓN

**Tabla 4.**

*Variables de medición*

VARIABLE	TIPO	CLASIFICACIÓN	UNIDAD DE MEDIDA	DEFINICIÓN
Edad	Independiente	Cuantitativa	años	Tiempo que ha transcurrido desde el nacimiento de un ser vivo.
Género	Independiente	Cualitativa	Masculino Femenino	Expresión externa de los rasgos culturales que identifican a un individuo como masculina o femenina
Condiciones Sociodemográficas	Dependiente	Cualitativa	Condiciones fisiológicas y psicológicas	Conjunto de variables objetivas y de auto-reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico del trabajador.
Tiempo	Dependiente	Horas Empleadas	Nº de Horas	Se describe como aquel que valora la duración o separación de aquello que está sujeto a un cambio u observación, tiempo empleado en suceso o en la

fabricación del producto.

Procesos	Dependiente	Cuantitativa	Número de procesos	Procesamiento o conjunto de operaciones a que se somete una cosa para elaborarla o transformarla
----------	-------------	--------------	--------------------	--

Nota: variables de medición.

Fuente: propia

### Desarrollo del Proyecto

**Realización del diagnóstico que permita determinar el estado en el que se encuentra la empresa frente a los estándares mínimos establecidos en la resolución 0312 de 2019 para un SG-SST.**

Para realizar esta fase, se hizo una caracterización de la empresa a grandes rasgos con el fin de conocer la actividad económica, tipo de organización y funcionamiento.

#### Generalidades de la empresa

Una vez recolectada la información se plasmó en la tabla No. 5

**Tabla 5.**

#### *Información de la empresa*

Razón social	Empresa Maderas La Isla
Nit:	37901182-4
Municipio	Acacias
Departamento	Meta



Dirección de la empresa	Cra. 28 diagonal 15-02 barrio Villa Lucia
Teléfono	3223182446
ARL	Sura
Clase de riesgo	Riesgo III
Representante Legal	Hermes Vargas Beltrán

---

Nota: razón social e información de la empresa Maderas La Isla.

Fuente: propia

### **Actividad económica**

Maderera la Isla, cuenta con una amplia gama de productos, dentro de los cuales se encuentran casas para mascotas, postes, tablas, listones, entre otros elaborados en maderas de Pino y Eucalipto.(fuente, empresa Maderas La Isla)

### **Número de trabajadores**

Empresa maderera La Isla cuenta con 12 empleados.

### **Organigrama**

La empresa Maderera la Isla en la actualidad no cuenta con estructura administrativa, el siguiente organigrama corresponde a la Figura No.9, el cual fue propuesto y aceptado por la Gerencia de la empresa en mención.

### **Jornada Laboral**

Posteriormente, se describe de forma general los turnos y horarios laborales de la empresa, en la siguiente tabla 6.

**Tabla 6.***Turnos de Trabajo*

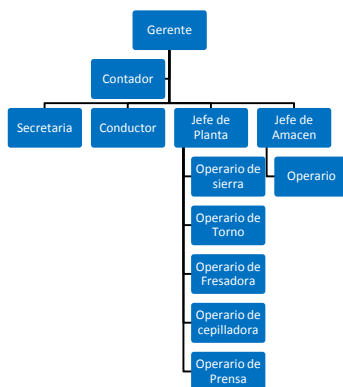
Área	Días	Horario de Trabajo	Descanso
Operativa y administrativa	Lunes – Viernes	7:00 a.m a 5:30pm	8:45 a.m a 9:00 a.m
	Sábado	8:00 a.m a 12 M	4:00 p.m a 4:15 p.m

Nota: turnos de trabajo en zonas operativas y administrativas en la empresa la Isla

Fuente: propia

**Horario de trabajo**

El siguiente organigrama fue propuesto para la empresa Maderera la Isla para sus 12 cargos, corresponde a una estructura organizativa Lineal, donde la decisión se concentra en la Gerencia

**Ilustración 2.***Organigrama*

Nota: organigrama de la empresa Maderas La Isla

Fuente: propia

### **Descripción de productos y servicios**

La empresa Maderera la Isla Tiene dos líneas:

*Línea de Mascotas:* comprende diseño y construcción de casas para las mascotas en pino y eucalipto, del tamaño deseado. (Maderas La Isla, 2018)

*Línea de construcción:* Listones o tablones de forma cuadrada o rectangular, utilizados como pieza auxiliar para tapar juntas, y sostener, durante los procesos constructivos, además sirve para separar e inmovilizar otras piezas o superficies; también realiza diseño, construcción y reconstrucción de cabañas (pisos, techos, etc). (Maderas La Isla, 2018)

### **Diagrama de procesos**

Como la empresa Maderera La Isla, no cuenta con un mapa de procesos, se realizó un mapa que fue presentado a la empresa y se obtuvo la aprobación para ser implementado, para la realización de éste, se debe tener en cuenta como punto principal las actividades de la empresa, como lo son la producción, la comercialización (ventas), y la administración, en el cual se conforman las dos actividades, primeramente se llevó a cabo la ejecución de un inventario o listado de procesos con lo que se puede evidenciar claramente los macro-procesos, los procesos y los subprocesos, se determinó tres macro-procesos fundamentales, que se conformaron de la siguiente manera:

Gestión de la Administración

Gestión de la Producción

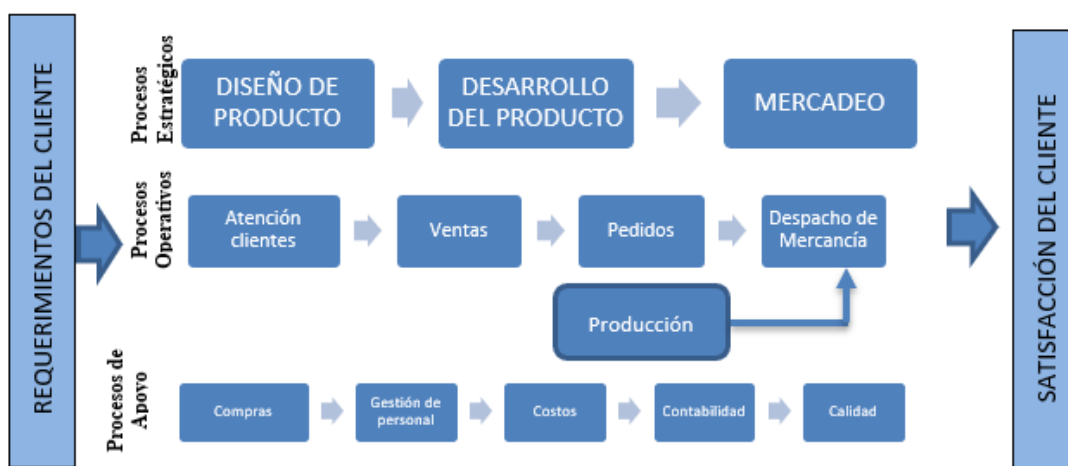
Gestión de las Ventas

La siguiente figura N° 3 del mapa de procesos se usó la estructura que se distingue como mapa de procesos y se organizó en los siguientes tres tipos: procesos estratégicos, operativos y

de apoyo, en el cual se evidencia la interacción que tienen entre ellos y la orientación a la clientela.

### Ilustración 3.

#### Mapa de Procesos.



Nota: mapa de procesos de la empresa de madera la Isla.

Fuente: propia

**Misión:** Se elaboró porque la empresa carecía de ella

Garantizar con calidad y eficiencia la producción y comercialización de los productos fabricados, logrando ser la empresa preferida por nuestros clientes al ser la mejor opción de compra en el mercado, en función de satisfacer sus necesidades y el liderazgo del sector.

#### **Visión**

Ser la empresa más importante en la región en la línea de construcción y mascotas, contando con un personal altamente calificado que ofrezcan la mejor atención a nuestros clientes y comprometiéndonos en la mejora de nuestros productos.

### ***Funciones, roles y responsabilidades***

Luego de la visita realizada, se definió algunas de las funciones, por no contar aún con un manual de funciones

#### *Gerente*

Revisar las operaciones y resultados de la empresa.

Realizar una óptima planeación con respecto a las metas de la empresa.

Coordinar y dirigir su equipo de trabajo de acuerdo con las funciones que debe desarrollar cada departamento.

El Horario laboral es de 8:00 am a 13:00 con una hora de Almuerzo y regresa de 14:00 pm a 17:00 pm.

#### *Contador*

Organizar y administrar los recursos de la empresa.

Analiza los registros contables y financieros.

Prepara los estados financieros y la documentación para ser presentados ante la dirección.

El horario laboral es de Lunes a Viernes 8:00 am a 1:00 pm con una hora de Almuerzo y regresa de 14:00 a 17:00 y sábados de 8:00 am a 12:00 pm

#### *Secretaria*

Atender al personal que llega a la empresa y aquellos que se comunican para adquirir alguna información vía telefónica, e- mail, etc.

Establecer y llevar la agenda de manera ordenada con el fin de que no se presenten inconvenientes o inconformidades por parte de los clientes.

Es la encargada de organizar reuniones, comunicar a los empleados mediante documentos alguna novedad.

El horario laboral es de lunes a viernes 8:00 am a 1:00 pm con una hora de Almuerzo y regresa de 14:00 a 17:00; y sábados de 8:00 am a 12:00 pm.

#### *Asesor de ventas*

Es el encargado de presentar a los clientes los productos que ofrece la empresa.

Indaga con pericia acerca del manejo que le da la competencia a su departamento con el fin de mejorar y ser más competitivo.

Busca fidelización de clientes y captación de nuevos clientes.

El horario laboral es de lunes a viernes 8:00 am a 13:00 con una hora de Almuerzo y regresa de 14:00 a 17:00; y sábados de 8:00 am a 12:00 pm.

#### *Conductor*

Movilizar y entregar los productos a los clientes.

Revisar el vehículo antes de su salida.

Llevar el registro de entregas y devoluciones.

El horario laboral es de 7:00 am a 13:00 y de 14:00 a 17:00

#### *Operarios de Almacén*

Mantener el orden y clasificación de la madera.

Organizar los pedidos de acuerdo con los requerimientos de los clientes.

Controlar la entrada de y salida de los productos e insumos.

Inspeccionar los elementos garantizando la calidad, el estado y verificar que los productos hayan llegado la cantidad correcta y en condiciones óptimas.

El horario laboral es de 7:00 am a 13:00 y de 14:00 pm a 17:00 pm

*Operario de sierra*

Sacar puntones de la madera.

Realizar el corte de las tablas o tablonos de madera aserrada.

Es el responsable de que la sierra esté funcionando correctamente todo el tiempo.

Debe encargarse del mantenimiento preventivo de la maquinaria.

El horario laboral es de 7:00 am a 13:00 y de 14:00 a 17:00

*Operario de torno*

Rectificar las piezas según los requerimientos.

Realizar mantenimiento a la máquina.

Reportar alguna novedad respecto al funcionamiento de la máquina.

El horario laboral es de 7:00 am a 13:00 pm y de 14:00 a 17:00

*Operario de Prensas*

Procesar la madera para remover corteza.

Reconocer los troncos y madera acerrada para determinar el tamaño, calidad y otras características para efectuar correctamente los cortes.

El horario laboral es de 7:00 am a 1:00 pm y de 2:00 pm a 5:00 pm

*Operario de cepilladora*

Cepillar la madera según los requerimientos.

Verificar que la cepilladora esté funcionando correctamente para evitar desperdicios o deterioro de la materia prima a utilizar.

Afilar y equilibrar las cuchillas.

El horario laboral es de 7:00 am a 13:00 y de 14:00 a 17:00

*Operario de Fresadora*

Estudiar y aplicar los planos de fabricación.

Mantener el orden y aseo en su respectiva área de trabajo.

Verificar que la fresadora esté funcionando correctamente para evitar desperdicios o deterioro de la materia prima a utilizar.

El horario laboral es de 7:00 am a 13:00 y de 14:00 a 17:00.

**Evaluación inicial de la situación actual de la empresa maderera la Isla, en cuanto a salud y seguridad en el trabajo.**

Se realizó una evaluación del estado real de la empresa con la colaboración de la gerencia, frente al cumplimiento de los estándares mínimos establecidos en la resolución 0312 de 2019 como se observa en el anexo A Diagnóstico de los Estándares Mínimos SG-SST de la Resolución 0312 de 2019, en donde está distribuidos cada uno de los estándares correspondientes, obteniendo como resultado: La empresa Maderera La Isla inicialmente se ubica con un nivel de 7 referente a la normas de cumplimiento de los estándares mínimos que se encuentran establecidos en la resolución 0312 de 2019, donde se logró identificar como resultado el criterio crítico, la tabla No.5 muestra los valores obtenidos al aplicar la lista de chequeo.

**Tabla 7.**

*Evaluación inicial.*

---

**EVALUACIÓN DE CUMPLIMIENTO DE ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SG-SST DE LA EMPRESA MADERAS LA ISLA**

---

**I. PLANEAR**

Recursos

1. 0,50%

**CRÍTICO**



	Gestión Integral del SG-SST	0.	0%	<b>CRÍTICO</b>
	Gestión de Salud	4.	5%	<b>CRÍTICO</b>
<b>II. HACER</b>	Gestión de Peligros y Riesgos	2.	5%	<b>CRÍTICO</b>
	Amenazas	0.	0%	<b>CRÍTICO</b>
<b>III. VERIFICAR</b>	Verificación del SG-SST	0.	0%	<b>CRÍTICO</b>
<b>IV. ACTUAR</b>	Mejoramiento	0.	0%	<b>CRÍTICO</b>

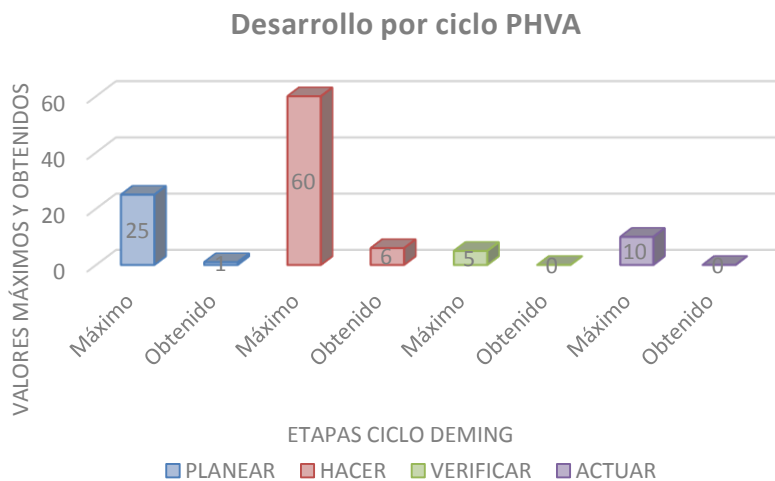
<b>CUMPLIMIENTO DE ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SG-SST 7,0</b>			10,50%	<b>CRÍTICO</b>
--	--	--	--------	----------------

Nota: evaluación de cumplimiento de estándares mínimos del SG-SST de la empresa maderas la isla  
Fuente: Propia

En esta Figura No. 4 se plasmaron los porcentajes obtenidos por la metodología antes mencionada y por etapas del ciclo Deming.

**Ilustración 4.**

*Etapa ciclo Deming*



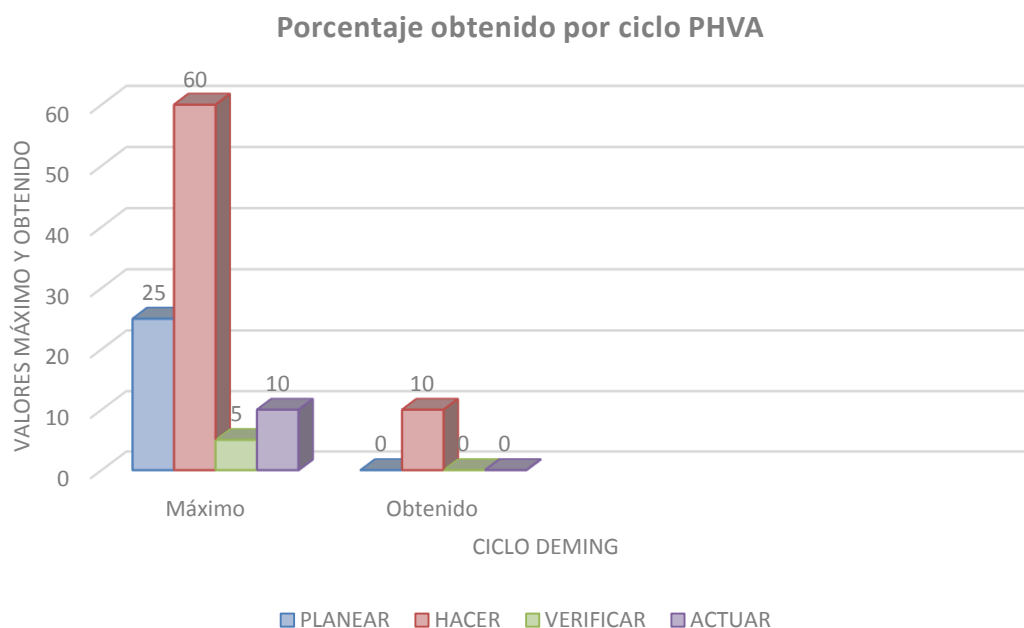
Nota: etapas del ciclo Deming de la empresa de madera la Isla.

Como se observó en la anterior figura el porcentaje de llevar a cabo la implementación del SG -SST conforme al ciclo Deming (PHVA) en el cual todas las etapas obtuvieron un valor crítico. La puntuación que se obtuvo se representó de manera gráfica en cuanto a porcentajes, en la figura No 4.

Esta figura muestra el porcentaje obtenido por ciclo Deming (PHVA)

#### Ilustración 5.

*Valor máximo obtenido*



Nota: valor máximo obtenido del ciclo Deming de la empresa Maderas La Isla

Fuente : propia

Como se aprecia en la figura No 5. El valor en porcentaje obtenido, correspondió al 10.5%, del 100% a obtener.

Para este caso la resolución 0312 de 2019 establece cumplir 21 estándares mínimos, teniendo en cuenta la clasificación del nivel de riesgo y el número de trabajadores de la empresa Maderera La Isla, los cuales se detallan a continuación.

Asignación de una persona que diseñe el sistema de gestión de SST. La empresa no cuenta con una persona que diseñe el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Asignación de recursos para el sistema de gestión de SST. Empresa maderera la Isla aún no ha asignado rubro alguno para este sistema.

Afiliación al sistema de seguridad social integral. Todos los empleados se encuentran debidamente afiliados al Sistema de Seguridad Social, por lo cual cumple con este requisito, de allí que haya obtenido el porcentaje correspondiente.

Conformación y funcionamiento del COPASST. No se ha conformado aún

Conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral. La empresa no lo ha conformado.

Programa de capacitación, No se ha realizado la programación de este ítem, no cuenta con programa de capacitaciones.

Política de seguridad y salud en el trabajo. No se ha definido

Plan de trabajo anual. No se ha realizado

Archivo y retención documental del sistema de gestión de SST. No cuentan con archivo alguno.

Descripción socio demográficamente y diagnóstico de condiciones de salud, no ha realizado la descripción sociodemográfica de los empleados.

Actividades medicina del trabajo y prevención y promoción de la salud. No se ha realizado actividades de medicina del trabajo

Evaluaciones medicas ocupacionales.

Restricciones y recomendaciones médicas laborales.

Reporte de accidente de trabajo y enfermedad laborales.

Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.

Mantenimiento periódico de la infraestructura, equipos, máquinas y herramientas.

Asignación de elementos de protección personal – EPP, capacitación y uso apropiado.

Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.

Brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencia.

Revisión por la alta dirección.

### **Identificar los peligros y evaluar los riesgos de la organización con base en la metodología de la Guía Técnica Colombiana GTC45**

La descripción sociodemográfica se realizó con la encuesta Anexo B, donde la información recolectada y obtenida por cada uno de los empleados, se dividió en 2, la primera parte corresponde a la información socioeconómica y se plasmó en la siguiente tabla No. 8y

Figura No. 6

**Tabla 8.**

*Condiciones Socioeconómicas de la Población Trabajadora*

<b>Actividad</b>	<b>Opción</b>	<b>Nº trabajadores</b>
Edad	18-27	8
	28-37	3
	48 y +	1
Género	Femenino	1

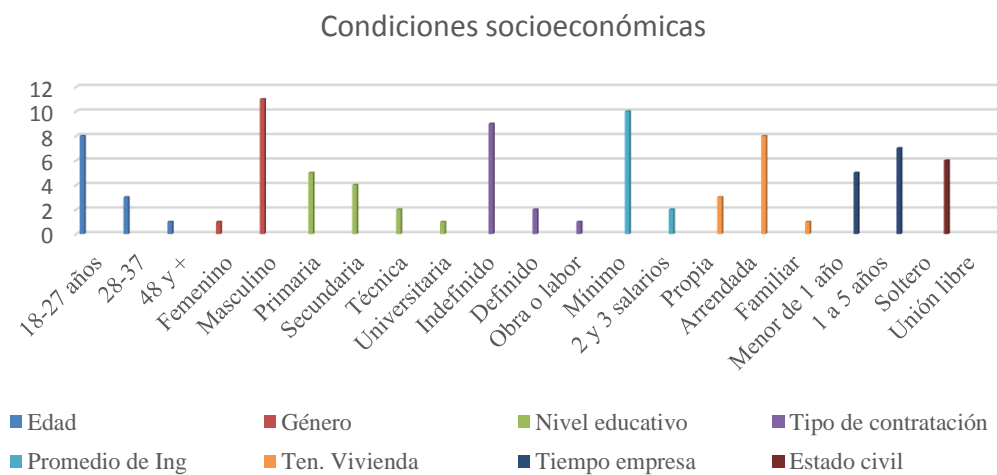
Nivel educativo	Masculino	11
	Primaria	5
	Secundaria	4
	Técnico	2
Tipo de Contratación	Universitario	1
	Cont. Término indefinido	9
	Cont. Término definido	2
Promedio de Ingresos	Obra o labor	1
	Prom. De Ingresos Mínimo	10
	Entre 2 y 3 salarios	2
Tenencia de vivienda	Mínimos	2
	Vivienda propia	3
	Vivienda arrendada	8
Tiempo en la empresa	Vivienda familiar	1
	Menor de un año	5
	1 a 5 años	7
Estado civil	Soltero	6
	Unión libre	6

*Nota: Condiciones socioeconómicas de la empresa Maderas La Isla.*

*Fuente: propia*

## Ilustración 6.

### Condiciones socioeconómicas



*Nota: Condiciones socioeconómicas de la empresa Maderas La Isla.*

*Fuente: propia*

Como se aprecia en la gráfica la mayoría de empleados un 66,7% corresponde a una población joven entre los 18 y 27 años; el 91,7% es de género masculino; el 41,7% tiene educación primaria, el 33,3% secundaria, 16,7% técnica y un 8,3% universitaria; el 75% tiene un contrato indefinido, 16,7% definido y el 13,3% está vinculado por obra o labor; 83,3% tienen una asignación mensual de un salario mínimo mensual vigente y 16,7% gana entre 2 y 3 salarios mínimos; 25% vive en casa propia, 66,7 vive en casa arrendada, 8,3% en vivienda familiar; 41,7% tiene un tiempo menor de 1 año laborando en la empresa y el 58,3% lleva laborando en la empresa entre uno y cinco años; el 50% es soltero y el otro 50% vive en unión libre.

La segunda parte corresponde a actividades rutinarias y hábitos saludables, la información recolectada se plasmó en la Tabla No 9 y Figura No. 7

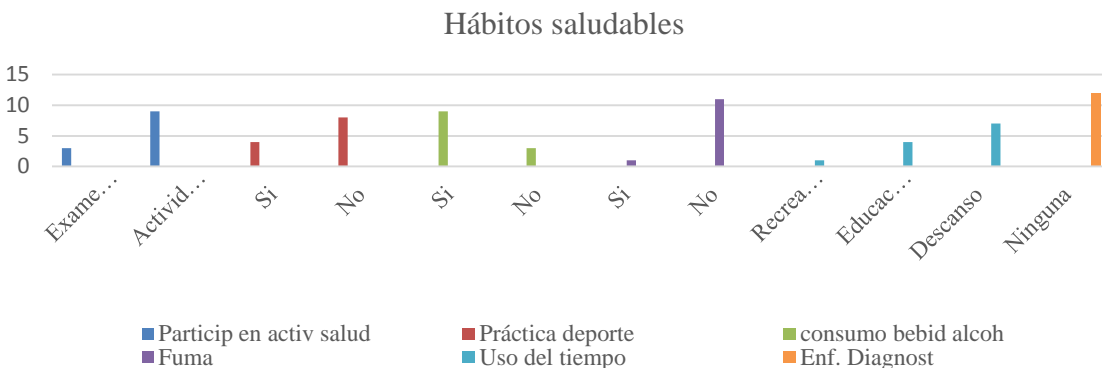
**Tabla 9.**

*Actividades rutinarias y hábitos saludables*

<b>Actividad</b>	<b>Opción</b>	<b>N° trabajadores</b>
Participación en actividades de salud	Exámenes de laboratorio	3
	Actividades de vacunación	9
Práctica algún deporte	Si	4
	No	8
Consumo de bebidas alcohólicas	Si	9
	No	3
Fuma	Si	1
	No	11
Uso del Tiempo libre	Recreación	1
	Educación	4
	Ninguno (descanso)	7
Enfermedades diagnosticadas	Ninguna	12

Nota: actividades rutinarias y hábitos saludables de la empresa Maderas La Isla.

Fuente: propia

**Ilustración 7.***Hábitos saludables*

*Nota: Hábitos saludables de los trabajadores de la empresa Maderas La Isla.*

*Fuente: Propia*

En la figura anterior se puede observar que el 25% se ha realizado exámenes de laboratorio para el ingreso y el 75% ha participado en actividades de vacunación organizadas por entidades del orden territorial; 33.3% práctica deporte y el 66,7% no realiza actividad deportiva; un 75% consume bebidas alcohólicas y el 25% no lo hace; 8,3 de los empleados fuma y el 91,7% no lo hace; el tiempo libre el 8,3% realiza deporte y recreación, 33,3 lo dedica a educación y el 58,4% solo se dedica a descansar; en la empresa aún no existen trabajadores con enfermedades diagnosticadas.

***Condiciones de Trabajo***

Para las condiciones de trabajo, se solicitó a cada uno de los empleados de la empresa que diligenciaran las encuestas de manera individual. Anexo C, obteniéndose el siguiente resultado, el 100% de los trabajadores no han recibido capacitación a cerca de los riesgos, el 58,4% no tiene conocimiento de los riesgos, el 66% considera adecuada la iluminación, el 41.7% la temperatura le causa molestias, el 100% considera que la infraestructura es un riesgo para

ellos, el 75% cree que dispone del tiempo suficiente para realizar su trabajo adecuadamente, el 100% manifiesta estar en riesgo eléctrico por la presencia de cables defectuosos, el 66.7% considera que en su puesto de trabajo existe riesgo mecánico y de incendio, el 100% cree estar en riesgo de seguridad y el 66.7% permanece largo tiempo en la misma posición y el 100% realiza movimientos repetitivos, el 58.3% considera que la altura de superficie de trabajo es la adecuada y el 83.3% manifiesta contar con ayudas mecánicas para realizar su labor. Tabla No. 9 y Figura No. 8

**Tabla 10.**

*Condiciones de trabajo*

<b>CONDICIONES DE TRABAJO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
Tiene conocimiento de los riesgos y sus consecuencias	7	5
Ha recibido capacitación a cerca de los riesgos		12
Considera adecuada la iluminación	8	4
La temperatura le ocasiona molestias	5	7
Considera que los pisos, lechos, paredes, escaleras son un riesgo para su salud	12	
Los lugares de almacenamiento son suficientes y adecuados	5	7
Dispone de espacio suficiente para realizar el trabajo adecuadamente	9	3
Se presenta un cableado y sistema eléctrico instalado de manera incorrecta y con capacidades menores a las requeridas.	12	
Su labor genera riesgos mecánicos (proyección de partículas, atrapamiento, manejo de elementos contaminantes, punzantes, calientes abrasivos)	8	4
En su puesto de trabajo existe riesgo de incendio o explosión	8	4
Está expuesto a riesgo de seguridad (públicos)	12	



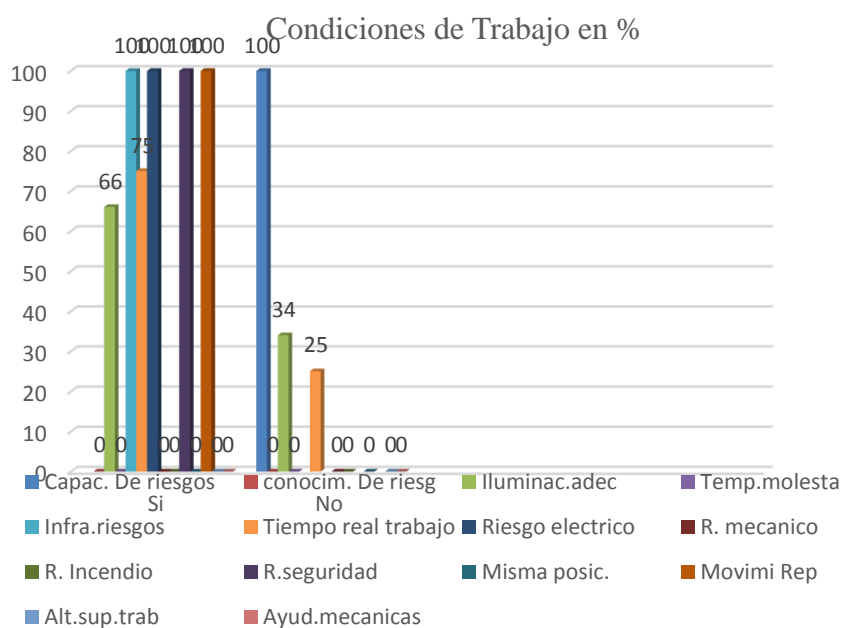
Permanece en la misma posición(sentado o de pie más del 60% de la jornada laboral)	8	4
Realiza movimientos repetitivos	12	
La altura de la superficie de trabajo es adecuada	5	7

*Nota: condiciones de trabajo de la empresa Maderas La Isla.*

*Fuente: propia*

### Ilustración 8.

#### Condiciones de trabajo



*Nota: condiciones de trabajo de la empresa Maderas La isla.*

*Fuente: propia*

#### Perfil sociodemográfico.

#### Identificación de riesgos

Para el análisis de la identificación de peligros para la empresa Maderas La Isla Acacias Meta, se elaboró una matriz de peligro, valoración de riesgo y controles posibles para la empresa maderera, para ello se dividió en dos áreas, la parte administrativa y la parte operativa, el

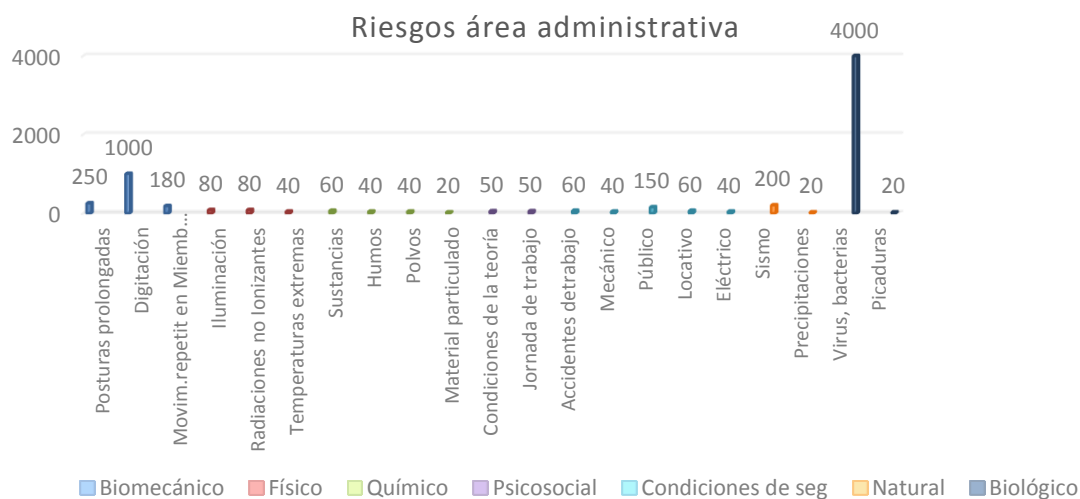
diligenciamiento de dicha matriz se llevó a cabo de acuerdo con lo indagado e inspeccionado en visitas previas a la empresa. Anexo D

Entre los resultados obtenidos para el área administrativa, los mayores riesgos son los Biomecánicos, son las posturas prolongadas, digitación, movimientos repetitivos en miembros superiores y el riesgo biológico por la presencia de virus y bacterias, especialmente por la actual situación de pandemia. Ver Figura No. 9

Entre los riesgos identificados en el área operativa, los valores más altos corresponden a los riesgos físicos donde el factor ruido presenta un valor alto, con el mismo valor se encuentra las condiciones de seguridad con su factor eléctrico y por último como se mencionó anteriormente el riesgo biológico dado por los virus y/o bacterias, el cual ostenta el mayor valor.

### Ilustración 9.

#### Riesgos área operativa



Nota: Riesgos en el área operativa de la empresa Maderas La isla.

Fuente: propia

**Ilustración 10.***Riesgo área Operativa*

*Nota: Riesgo en el área Operativa de la empresa Maderas La Isla.  
Fuente: propia*

De igual manera en la matriz se realizó algunas sugerencias con el fin de que la empresa las tenga en cuenta al momento de implementar un sistema de gestión seguridad y salud en el trabajo.

**Diseñar la estructura documental del sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo que incluye políticas, designaciones, los procedimientos, programas, instructivos, programas, formatos, capacitaciones, planes, fichas técnicas y demás documentos según las disposiciones de la Resolución 0312 del 2019.**

En la estructura documental se diseñaron los formatos que se requieren de acuerdo con los resultados obtenidos y al nivel de riesgo en el cual se clasifica la empresa Maderas La Isla Acacias, Meta, para ello se diseñaron los documentos teniendo en cuenta los siguientes numerales de la resolución 0312 de 2019.

1.1.1. Asignar una persona que diseñe el SGSST.

- 1.1.3. Determinación de recursos para el SGSST.
- 1.1.4. Vinculación ARL.
- 1.1.6. Conformación y funcionamiento del Copasst.
- 1.1.8. Conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia laboral.
- 1.2.1. Programas de capacitación en SST.
- 2.1.1. Política de SST.
- 2.4.1. Plan anual del Trabajo.
- 2.5.1. Archivo documental.
- 3.1.1 Definición sociodemográfica. Evaluación de Condiciones de trabajo.
- 3.1.2. Actividades de promoción de medicina del trabajo y de prevención y promoción de la salud.
- 3.1.4. Evaluaciones medicas ocupacionales.
- 3.1.6. Prohibiciones y recomendaciones médicas laborales.
- 3.2.1 Reporte de accidentes de trabajo y morbilidad laboral.
- 3.2.2. Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- 4.1.1. Identificación de peligros y evaluación y valoración de riesgos.
- 4.2.5. Mantenimiento periódico.
- 4.2.6. Entrega de EPP.
- 5.1.1. Programas de promoción y prevención.
- 5.1.2. Brigada de emergencia.
- 6.1.3. Revisión por la alta Dirección. (Fuente: <https://uninavarra.edu.co/sistema-de-gestion-de-calidad/formatos-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>)

## **Conclusiones**

Luego de realizado el diagnóstico se determinó que en la empresa maderas La Isla no cumple con los estándares mínimos mencionados en la resolución 0312 de 2019, obtuvo una calificación de 7 referente al cumplimiento de dichos estándares, lo cual corresponde al criterio crítico.

Se identificaron los peligros y riesgos, de acuerdo a la matriz elaborada teniendo en cuenta la GTC 45 para la empresa y la jerarquización, se logró identificar que en las áreas administrativas el factor de riesgo que más se presenta es el Biomecánico y Biológico y en el área operativa el factor de riesgo Físico y Biológico son de principal importancia y preocupación dentro de la empresa y debe ser controlado con el fin de evitar la aparición de enfermedades profesionales en los empleados.

La documentación necesaria para la futura implementación del SG-SST en la Empresa Maderera La Isla fue elaborada y definida con el fin de dar cumplimiento a la Resolución 0312 de 2019; se diseñaron los 21 formatos que corresponden a lo establecido por la dicha resolución.

## Recomendaciones

Es importante que al momento de formular trabajos de seguridad y salud en el trabajo se realice en conjunto con los empleados, es decir las personas que trabajan en la organización, deben estar enteradas de lo que se va a realizar y además se deben sentir identificados con elementos como la visión, la misión, las políticas, los valores, las creencias y las estrategias planteadas por la organización, el propósito es que todos los empleados puedan representar la misión y cumplan con los objetivos planteado.

Para las organizaciones el llevar a cabo la implementación del SGSST o por lo menor iniciar con el cumplimiento de los requisitos de la resolución 0312 de 2019, permitirá conocer e identificar oportunamente los riesgos asociados a las funciones de cada trabajador y de ésta manera poder establecer las medidas pertinentes para eliminarlos, sustituirlos o reducirlos con el objetivo de prevenir consecuencias graves que afecten a las personas y a la productividad.

Los Sistemas de Gestión de los que tanto se habla hoy, que abarcan regularmente calidad, medioambiente y seguridad y salud en el trabajo, no solo aportan las bases para una empresa sólida y real, sino que le dan sentido a su existencia y les confiere un deber de responsabilidad con el desarrollo social, económico y cultural de sus comunidades y entornos, aportando a la calidad de vida de sus habitantes, al consumo responsable y desarrollo sustentable, siendo parte de la historia de las empresas que no son centros de negocio que persiguen el dinero con ferocidad, sino realmente empresas que favorecen, se comprometen y transforman vidas, ese es el verdadero significado de crear empresa, de ser empresarios

### Lista de referencias

- Agencia de Información Laboral. (02 de 05 de 2019). ail.ens.org.co. Obtenido de <https://ail.ens.org.co/opinion/2-78-millones-de-trabajadores-mueren-cada-ano-por-accidentes-del-trabajo/>
- Cifuentes Serrano, V. (2020). Documentación del Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el Trabajo. Bogotá: Universidad Católica de Colombia.
- Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores. (7 de Mayo de 2004). Legis.com. Obtenido de [http://legal.legis.com.co/document/Index?obra=legcol&document=legcol\\_75992041f3dff034e0430a010151f034](http://legal.legis.com.co/document/Index?obra=legcol&document=legcol_75992041f3dff034e0430a010151f034)
- Consejo Colombiano de Seguridad. (6 de 03 de 2019). ccs.org.co. Obtenido de <https://ccs.org.co/como-le-fue-a-colombia-en-accidentalidad-enfermedad-y-muerte-laboral-en-2018/>
- Fondo de Riesgos Laborales. (25 de Febrero de 2018). Obtenido de <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/seccion/sg-sst>
- Historia de la Salud Ocupacional en Colombia. (13 de 04 de 2013). Obtenido de <http://rramirez2.blogspot.com/2013/04/historia-de-la-salud-ocupacional-en.html>
- Hueso, A., & Cascant, M. J. (2012). Metodología y Técnicas Cuantitativas de Investigación. Valencia: Universitat politècnica de valència.
- Jiménez Agudelo, A. (9 de 11 de 2014). Historia de la seguridad y salud en el trabajo. Obtenido de <https://line.do/es/historia-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/93u/vertical>
- Ministerio del Trabajo. (2015). DECRETO NÚMERO 1072 DE 2015. Bogotá.
- Ministerio del Trabajo. (03 de 02 de 2019). Obtenido de [https://www.arlsura.com/files/Resolucion\\_0312\\_de\\_2019\\_Estandares\\_Minimos.pdf](https://www.arlsura.com/files/Resolucion_0312_de_2019_Estandares_Minimos.pdf)
- Ministerio del Trabajo. (13 de Febrero de 2019). ARL sura. Obtenido de [https://www.arlsura.com/files/Resolucion\\_0312\\_de\\_2019\\_Estandares\\_Minimos.pdf](https://www.arlsura.com/files/Resolucion_0312_de_2019_Estandares_Minimos.pdf)
- Agencia de Información Laboral. (02 de 05 de 2019). ail.ens.org.co. Obtenido de <https://ail.ens.org.co/opinion/2-78-millones-de-trabajadores-mueren-cada-ano-por-accidentes-del-trabajo/>

- Cifuentes Serrano, V. (2020). Documentación del Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el Trabajo. Bogotá: Universidad Católica de Colombia.
- Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores. (7 de Mayo de 2004). Legis.com. Obtenido de [http://legal.legis.com.co/document/Index?obra=legcol&document=legcol\\_75992041f3dff034e0430a010151f034](http://legal.legis.com.co/document/Index?obra=legcol&document=legcol_75992041f3dff034e0430a010151f034)
- Consejo Colombiano de Seguridad. (6 de 03 de 2019). ccs.org.co. Obtenido de <https://ccs.org.co/como-le-fue-a-colombia-en-accidentalidad-enfermedad-y-muerte-laboral-en-2018/>
- Fondo de Riesgos Laborales. (25 de Febrero de 2018). Obtenido de <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/seccion/sg-sst>
- Historia de la Salud Ocupacional en Colombia . (13 de 04 de 2013). Obtenido de <http://rramirez2.blogspot.com/2013/04/historia-de-la-salud-ocupacional-en.html>
- Hueso, A., & Cascant, M. J. (2012). Metodología y Técnicas Cuantitativas de Investigación. Valencia: Universitat politècnica de valència.
- Jiménez Agudelo, A. (9 de 11 de 2014). Historia de la seguridad y salud en el trabajo. Obtenido de <https://line.do/es/historia-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/93u/vertical>
- Ministerio del Trabajo. (2015). DECRETO NÚMERO 1072 DE 2015. Bogotá.
- Ministerio del Trabajo. (03 de 02 de 2019). Obtenido de [https://www.arlsura.com/files/Resolucion\\_0312\\_de\\_2019\\_Estandares\\_Minimos.pdf](https://www.arlsura.com/files/Resolucion_0312_de_2019_Estandares_Minimos.pdf)
- Ministerio del Trabajo. (13 de Febrero de 2019). ARL sura. Obtenido de [https://www.arlsura.com/files/Resolucion\\_0312\\_de\\_2019\\_Estandares\\_Minimos.pdf](https://www.arlsura.com/files/Resolucion_0312_de_2019_Estandares_Minimos.pdf)
- Ministerio del Trabajo. (13 de Febrero de 2019). Presidencia.gov.co. Obtenido de [https://id.presidencia.gov.co/Documents/190219\\_Resolucion0312EstandaresMinimosSeguridadSalud.pdf](https://id.presidencia.gov.co/Documents/190219_Resolucion0312EstandaresMinimosSeguridadSalud.pdf)
- OPS/OMS. (29 de Abril de 2013). www.paho.org. Obtenido de [https://www.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=8606:2013-paho-who-estimates-770-new-cases-daily-people-occupational-diseases-americas&Itemid=135&lang=es](https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=8606:2013-paho-who-estimates-770-new-cases-daily-people-occupational-diseases-americas&Itemid=135&lang=es)



Organización Internacional del Trabajo- OIT. (10 de 08 de 2017). Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de <http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-healthat-work/lang-es/index.htm>

Prevencionar.com. (3 de Abril de 2020). Prevencionar.com. Obtenido de <https://prevencionar.com/2020/03/04/historia-de-la-seguridad-industrial/>

Quintero Roa, D. M. (2017). Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Diagnóstico y análisis para el sector de la construcción. Bogotá.

## Anexos

## Anexo A.

## Evaluación inicial de la empresa.

FORMATO EVALUACION INICIAL DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO									
RESPONSABLE DE LA EVALUACION: _Helena Barra Castillo,Carmen Piñeros villa									
FECHA DE REALIZACION DE LA EVALUACION: __19 / 02 / 2021									
Nota: ""Favor marcar columna de "puntuaje posible", teniendo en cuenta que el "cumple totalmente" corresponde al total del valor evaluado (columna E); La fila "No cumple" corresponde a valor de cero (0)""									
ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST									
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN									
CICLO	ESTÁNDAR	ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE			CALIFICACIÓN DE LA EMPRESA O CONTRATANTE	
					Cumple totalmente	No cumple	No aplica		
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4	0,5		0	0,5	
		1.1.2. Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5				0		
		1.1.3. Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5				0		
		1.1.4. Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5				0		
		1.1.5. Pago de pensión trabajadores alto riesgo Y cotización de pensión especial	0,5				0		
		1.1.6. Conformación COPASST / Vigía	0,5				0		
		1.1.7. Capacitación COPASST	0,5				0		
		1.1.8. Conformación Comité de Convivencia	0,5				0		
	Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (6%)	1.2.1. Programa Capacitación promoción y prevención PVP	2	6	0		0	0	
		1.2.2. Capacitación, Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. actividades de Promoción y Prevención.PVP	2				0		
	GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	1.2.3. Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (60 horas)	2	15	0		0	0
			2.1.1. Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Máxima	1				0	
		Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	2.2.1. Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1				0	
			2.3.1. Evaluación e identificación de prioridades	1				0	
		Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1. Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2				0	
		Conservación de la documentación (2%)	2.5.1. Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2				0	
		Rendición de cuentas (1%)	2.6.1. Rendición sobre el desempeño	1				0	
		Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)	2.7.1. Matriz legal	2				0	
		Comunicación (1%)	2.8.1. Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1				0	
Adquisiciones (1%)		2.9.1. Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1				0		
Contratación (2%)		2.10.1. Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2				0		
Gestión del cambio (1%)		2.11.1. Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1				0		
II. HACER	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.1. Evaluación Médica Ocupacional	1	9	1		0	3	
		3.1.2. Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1				0		
		3.1.3. Información al médico de los perfiles de cargo	1				0		
		3.1.4. Realización de los exámenes médicos ocupacionales: preingreso, periódicos	1				0		
		3.1.5. Custodia de Historias Clínicas	1				0		
		3.1.6. Restricciones y recomendaciones médico laborales	1				0		
		3.1.7. Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1				0		
		3.1.8. Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1				0		
		3.1.9. Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1				0		
		GESTIÓN DE LA SALUD							
						1			

	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1	5	1					
			3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos		1	1				
		Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (6%)	3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo		2	2			2	
			3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral		2	0				
			3.2.3 Registro y análisis estadístico de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral		1	0				
		Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	3.3.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral		1	6	0			0
	3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral		1	0						
	3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral		1	0						
	3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral		1	0						
	3.3.5 Medición de la incidencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral		1	0						
	3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral		1	0						
	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4	15	0		0		
			4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4		0				
			4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	3		0				
			4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicas, físicas y biológicas	4		0				
		Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2,5		15	0			5
			4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2,5			0			
		4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5	0						
		4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	2,5	0						
		4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5	2,5						
		4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5	2,5						
	GESTIÓN DE AMENAZAS (10%)	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5	10	0		0		
			5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5		0				
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25	5	0		0		
			6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25		0				
			6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25		0				
			6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST	1,25		0				
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	7.1.1 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2,5	10	0		0		
			7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2,5		0				
			7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	2,5		0				
			7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5		0				
<b>TOTALES</b>				<b>100</b>	<b>10,5</b>	<b>0</b>	<b>N/A</b>	<b>10,5</b>		
<p>Cuando se cumple con el ítem del estándar la calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario su calificación será igual a cero (0).  Si el estándar No Aplica, se deberá justificar la situación y se calificará con el porcentaje máximo del ítem indicado para cada estándar. En caso de no justificarse, la calificación el estándar será igual a cero (0)</p>										

**Nota: Evaluación inicial realizada para Maderas La Isla**

**Fuente: propia**

**Anexo B.***Formato de encuesta de la descripción sociodemográfica***ENCUESTA PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO**

Objetivo: Realizar una caracterización sociodemográfica del personal que labora en la empresa maderera la Isla

**Edad: años**

Menor de 18 \_\_\_\_\_ 18-27 \_\_\_\_\_ 28-37 \_\_\_\_\_ 38-47 \_\_\_\_\_

Mayor de 48 \_\_\_\_\_ No responde \_\_\_\_\_

**Estado civil**

Soltero \_\_\_\_\_ Casado(a) Unión libre: \_\_\_\_\_ Viudo \_\_\_\_\_

**Género**

Masculino \_\_\_\_\_ Femenino \_\_\_\_\_

**Número de personas a cargo**

Ninguna \_\_\_\_\_ 1 a 3 personas \_\_\_\_\_ 4 a 6 personas \_\_\_\_\_ Más de 6 personas \_\_\_\_\_

**Nivel de Escolaridad**

Primaria \_\_\_\_\_ Secundaria \_\_\_\_\_ Técnico o Tecnólogo \_\_\_\_\_ Universitario \_\_\_\_\_ Especialista \_\_\_\_\_

**Tenencia de vivienda**

Propia \_\_\_\_\_ Arrendada \_\_\_\_\_ Familiar \_\_\_\_\_

**Uso del Tiempo Libre**

Otro trabajo \_\_\_\_\_ Labores domésticas \_\_\_\_\_ Recreación y deporte \_\_\_\_\_ Estudio \_\_\_\_\_

Ninguno \_\_\_\_\_

**Promedio de Ingresos SML (salario mínimo legal)**

Mínimo \_\_\_\_\_ entre 2 y 3 \_\_\_\_\_ 4 a 5 \_\_\_\_\_ 5 a 6 \_\_\_\_\_ más de 6 \_\_\_\_\_

**Antigüedad en la empresa**

Menos de 1 año \_\_\_\_\_ De 1 a 5 años \_\_\_\_\_ De 5 a 10 años \_\_\_\_\_ De 10 a 15 años \_\_\_\_\_ más de 15 años \_\_\_\_\_

**Antigüedad en el cargo actual**

Menos de 1 año \_\_\_\_\_ de 1 a 5 años \_\_\_\_\_ De 5 a 10 años \_\_\_\_\_ De 10 a 15 años \_\_\_\_\_ más de 15 años \_\_\_\_\_

**Tipo de contratación**

Carrera administrativa \_\_\_\_\_ Contrato término indefinido \_\_\_\_\_ Contrato a término fijo \_\_\_\_\_ Honorarios/servicios profesionales \_\_\_\_\_ Contrato por obra labor \_\_\_\_\_

**Participación Actividades de salud**

Vacunación \_\_\_\_\_ Salud oral \_\_\_\_\_ Exámenes laboratorios y otros \_\_\_\_\_

Exámenes médicos anuales \_\_\_\_\_ Ninguna \_\_\_\_\_ No responde \_\_\_\_\_

**Tiene alguna enfermedad diagnosticada**

Si \_\_\_\_\_ Cual \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

**Fuma**

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

**Frecuencia con la que fuma**

Diaria \_\_\_\_\_ Ocasionalmente \_\_\_\_\_

**Consumo bebidas alcohólicas**

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

**Frecuencia consumo de bebidas alcohólicas**

Semanal \_\_\_\_\_ Quincenal \_\_\_\_\_ Mensual \_\_\_\_\_ Ocasionalmente \_\_\_\_\_

**Práctica algún deporte**

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

**Frecuencia de práctica de deporte**

Semanal \_\_\_\_\_ Quincenal \_\_\_\_\_ Mensual \_\_\_\_\_ Ocasionalmente \_\_\_\_\_

Molestias manifestadas en los últimos seis meses. Tenga en cuenta que puede sufrir varias molestias a la vez.

Condiciones	Personal administrativo	Personal operativo
Dolor de cabeza		
Dolor cuello, espalda, cintura		
Dolores musculares		
Dificultad de movimiento		
Tos frecuente		
Dificultad respiratoria		
Gastritis, ulcera		
Otras alteraciones digestivas		
Alteraciones del sueño		
Dificultad de concentración		
Mal genio		
Nerviosismo		
Cansancio mental		
Palpitaciones		
Dolor de pecho (angina)		
Cambios visuales		
Cansancio, ardor, discomfort visual		
Pitos/ruidos oídos		
Dificultad para oír		
Sensación permanente cansancio		
Alteraciones piel		
Otras alteraciones		

Fuente: Rivera Bautista, Lina Valeria. 2018 SGSST en la empresa Expert Tic SAS

## Anexo C.

*Diagnóstico de condiciones de trabajo*

Con el siguiente formato se evaluará las condiciones de trabajo que hay en cada uno de los

puestos de trabajo Es usted Administrativo\_\_\_\_\_ Operativo\_\_\_\_\_

<b>CONDICIONES DE TRABAJO</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>
Tiene conocimiento de los riesgos y sus consecuencias			
Ha recibido capacitación a cerca de los riesgos			
Considera adecuada la iluminación	iluminación		
La temperatura le ocasiona molestias	Discomfort térmico		
Considera que los pisos, lechos, paredes, escaleras son un riesgo para su salud			
Los lugares de almacenamiento son suficientes y adecuados			
Dispone de espacio suficiente para realizar el trabajo adecuadamente			
Existen cables sin entubar, empalmes defectuosos, tomas eléctricos sobre cargados, transformadores defectuosos			
Su labor genera riesgos mecánicos (proyección de partículas, atrapamiento, manejo de elementos contaminantes, punzantes, calientes abrasivos)			
En su puesto de trabajo existe riesgo de incendio o explosión			
Está expuesto a riesgo de seguridad (públicos)			
Permanece en la misma posición(sentado o de pie más del 60% de la jornada laboral)			
Realiza movimientos repetitivos			
La altura de la superficie de trabajo es adecuada			
Cuenta con ayudas mecánicas para realizar su labor			
Al finalizar la jornada laboral, el cansancio que se siente es “normal”			
Considera que el tiempo es asignado a la tarea que realiza es adecuado			

Puede abandonar el trabajo por unos minutos sin necesidad que lo sustituyan			
Puede variar el ritmo de trabajo sin perturbarla producción a lo largo de la jornada			
Considera adecuada la distribución del horario de trabajo, de los turnos, de las horas de descanso, horas extras y pausas.			
Las tareas que realiza le producen sensación de peligrosidad			
El trabajo que desempeña le permite aplicar sus habilidades y conocimientos			
Considera que su trabajo es variado			
Considera que hay un ambiente de confianza entre compañeros, el trato es respetuoso y se da el trabajo en equipo			
Su jefe inmediato se comunica de manera clara y su trato es respetuoso			
Su jefe le pide opinión sobre asuntos relacionados con su trabajo			
En su puesto de trabajo necesita utilizar elementos de protección personal			
Existen baños suficientes y adecuados			
Cuenta con cocina, cafetería, comedor o sitio de descanso			
La empresa cuenta con agua potable			
Existe buen manejo de basuras y desechos			

Fuente: Rivera Bautista, Lina Valeria. 2018 SGSST en la empresa Expert Tic SAS

Maderas La Isla Acacias Meta

Matriz de identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles. del área administrativa

VERSIÓN: SEMA 01 FECHA DE VERSIÓN: 03/03/2020 CODIGO: SISTEMA INTEGRADOS DE GESTION

CARGO	EMPRESA / USUARIO	ACTIVIDADES	REPERCUSSIONES	CLASIFICACIÓN	DESCRIPCIÓN	EFECTOS POSIBLES	FUENTE GENERADORA	CONDICIONES DE RIESGO						EVALUACION DEL RIESGO			VALORACION RIESGO	CRITERIOS PARA ESTABLECER CONTROLES			MEDIDAS MITIGACION PROPUESTAS							
								FUENTE	MATERIAL	TRAMITADOR	VALOR DE EXPOSICIÓN	VALOR DE CONSECUENCIA	VALOR DE OPORTUNIDAD	VALOR DE CONSERVACIÓN	VALOR DE DIVERSIFICACIÓN	VALOR DE DIVERSIFICACIÓN		VALOR DE DIVERSIFICACIÓN	VALOR DE DIVERSIFICACIÓN	VALOR DE DIVERSIFICACIÓN	VALOR DE DIVERSIFICACIÓN	VALOR DE DIVERSIFICACIÓN	VALOR DE DIVERSIFICACIÓN	VALOR DE DIVERSIFICACIÓN	VALOR DE DIVERSIFICACIÓN	VALOR DE DIVERSIFICACIÓN	VALOR DE DIVERSIFICACIÓN	VALOR DE DIVERSIFICACIÓN
<b>DIRECCIÓN Y CONTROL, INFORMACIÓN Y DEMÁS RELACIONADOS CON LAS ÁREAS ADMINISTRATIVAS, EMPRESA Y AIREDORES</b>																												
<b>ADMINISTRATIVOS</b>	<b>EMPRESA Y AIREDORES</b>	<b>Biomecánico</b>	SI	Pasturas prolongadas	Dobles de espalda, aumento de peso, enfermedades cardiacas	Condición no óptima para la realización de las tareas, silla, escritorio computador	Ninguno	Ninguno	Ninguno	10	1	10	10	1	1	1	I	Aceptable Con Control Específico	4	Perdida de la movilidad de los miembros inferiores	Ninguno	Ninguno	Instalar sillas con el ajuste ergonomico en función de la altura del usuario durante la jornada laboral.	Capacitar al personal en ergonomía.	Realizar la prueba activa dentro la jornada laboral.			
			SI	Digestión	La tendinitis, tenosinovitis y el túnel carpiano		Ninguno	Ninguno	Ninguno	10	4	40	10	10	1	1	1	I	No Aceptable	4	Problemas osteomusculares, lesiones	SI	Ninguno	Ninguno	Fauna activa	Realizar la prueba activa dentro la jornada laboral.		
			SI	Movimiento repetitivo en miembros superiores	Problemas osteomusculares, dolor de espalda, cuello, hombros, etc.		Ninguno	Ninguno	Ninguno	4	3	18	10	10	1	1	1	I	Aceptable Con Control Específico	4	Problemas osteomusculares, lesiones	SI	Ninguno	Ninguno	Fauna activa	Realizar la prueba activa dentro la jornada laboral.		
			SI	Ruido intermitente de maquinaria	Aflicciones en los oídos, pérdida de audición, estrés, problemas de comunicación.	Ruido externo ocasionado por equipos, actividades dentro de la empresa generados por las máquinas cuando están en producción.	Ninguno	Ninguno	Ninguno	2	2	4	30	10	10	1	1	1	II	Aceptable	4	Problemas Auditivos, oídos, etc.	SI	Ninguno	Ninguno	Ninguno	Hacer que el ruido sea menor que el permitido por las normas, uso de tapones para los oídos, cuando la operación de las máquinas.	
			SI	Iluminación	Constricción Visual, Resaca de ojos, dolor de cabeza, migraña, problemas de visión.	Ausencia de luz natural	Ninguno	Cambio de empresa en malas condiciones.	Ninguno	2	4	8	10	10	10	1	1	1	II	Aceptable	4	Defectos, disminución de la visión, problemas o ojos irritados	SI	Cambios limitados en el entorno	Ninguno	Mejorar los espacios de trabajo de acuerdo a los requisitos de la luz natural, cumplir con la iluminación adecuada.	Realizar pruebas activas en intervalos de 10 minutos.	
			NO	Radiación no ionizante	Aflicciones en los ojos, quemaduras y problemas de visión.	Computador	Ninguno	Ninguno	Ninguno	2	4	8	30	10	10	1	1	1	II	Aceptable	4	Defectos, dificultad de la visión	SI	Ninguno	Ninguno	Capacitación en el uso de la computadora para que el operador no tenga exposición directa con el equipo.	Dar buen uso a la computadora.	
		NO	Temperatura extrema	Migraña, dolor de cabeza, deshidratación, fatiga, problemas de respiración.	Exposición a climas en las zonas de trabajo.	Ninguno	Ninguno	Ninguno	2	4	8	30	10	10	1	1	1	II	Aceptable	4	Aflicciones físicas, Dolor de cabeza	SI	Ninguno	Ninguno	Instalar de sistemas de ventilación.	Establecer descansos.	Realizar la prueba activa dentro la jornada laboral.	
		SI	Autodrenaje	Inhalación, en la vía respiratoria, dificultad de respiración.	Sensibilización de la piel de la vía respiratoria.	Ninguno	Ninguno	Ninguno	2	3	6	10	10	10	1	1	1	II	Aceptable	4	Lesiones en la piel.	SI	Ninguno	Ninguno	Instalar dentro demarcación adecuada para este tipo de riesgo.	Capacitación en el uso de la máscara de protección.	Realizar buena higiene personal.	
		NO	Humedad	Enfermedades respiratorias	Sensibilización de la piel de la vía respiratoria.	Ninguno	Ninguno	Ninguno	2	3	6	30	10	10	1	1	1	II	Aceptable	4	Aflicciones respiratorias.	SI	Ninguno	Ninguno	Instalar dentro demarcación adecuada para este tipo de riesgo.	Promover el uso de la EPP.		
		SI	Partículas	Partículas en el ambiente respiratorio	Sensibilización de la piel de la vía respiratoria.	Ninguno	Ninguno	Ninguno	2	3	6	30	10	10	1	1	1	II	Aceptable	4	Partículas respiratorias.	SI	Ninguno	Ninguno	Instalar dentro demarcación adecuada para este tipo de riesgo.	Promover el uso de la EPP.		
		SI	Materiales particulados	Inhalación, molestia en la vía respiratoria.	Sensibilización de la piel de la vía respiratoria.	Ninguno	Ninguno	Ninguno	2	2	4	30	10	10	1	1	1	II	Aceptable	4	Partículas respiratorias, problemas de visión, etc.	SI	Ninguno	Ninguno	Instalar dentro demarcación adecuada para este tipo de riesgo.	Promover el uso de la EPP.		
		SI	Condiciones de la hora (trabajo nocturno)	Estrés, fatiga, problemas de concentración, problemas de memoria.	Planificación y programación adecuada.	Ninguno	Ninguno	Ninguno	2	1	2	30	10	10	1	1	1	III	Aceptable	4	Estrés, problemas de concentración, problemas de memoria.	SI	Ninguno	Ninguno	Creación de actividades de ocio y deporte.	Participación de actividades de ocio y deporte.		
		SI	Problemas de higiene (Plagas de trabajo, plagas de trabajo, etc.)	Fatiga, problemas de concentración, problemas de memoria.	Planificación y programación adecuada.	Ninguno	Ninguno	Ninguno	2	1	2	30	10	10	1	1	1	III	Aceptable	4	Enfermedades zoonóticas.	SI	Ninguno	Ninguno	Crear mecanismos para la prevención de plagas.	Capacitar al personal en higiene personal y en el uso de la EPP.		
		NO	Accidentes de trabajo	Lesiones, fracturas, amputaciones, muerte.	Vehículo, medicina, seguridad y el estado de la vía.	Ninguno	Mantener los vehículos en buenas condiciones.	Ninguno	2	3	6	30	10	10	1	1	1	II	Aceptable	4	Muerte	SI	Ninguno	Ninguno	Realizar el mantenimiento de los vehículos.	Capacitar al personal en seguridad vial y en el uso de la EPP.		
		NO	Mecánica	Corchazos, contusiones, laceraciones, etc.	Herramientas, equipos, maquinaria.	Ninguno	Ninguno	Ninguno	2	1	2	30	10	10	1	1	1	II	Aceptable	4	Lesiones graves	SI	Ninguno	Ninguno	Diseño de herramientas adecuadas para las actividades.	Promover el uso de la EPP.		
		NO	Pública	Muerte, lesiones graves, robo de vehículos, etc.	Riesgos, amenazas, explosivos, armas, etc.	Ninguno	Sistema cerrado de cámaras.	Ninguno	2	3	6	30	10	10	1	1	1	II	Aceptable Con Control Específico	4	Heridas, Muerte	SI	Ninguno	Ninguno	Instalar de sistemas de alarma y comunicación con el programa de seguridad pública.	Capacitación en el uso de la EPP.		
		SI	Laborativo	Cuidado, golpes por objetos pesados en el piso, tracción.	Falta de orden y organización de las áreas de trabajo, cumplimiento de deberes y obligaciones.	Ninguno	Ninguno	Ninguno	2	3	6	30	10	10	1	1	1	II	Aceptable	4	Fricciones por caídas desde altura, etc.	SI	Ninguno	Ninguno	Diseñar los espacios de trabajo para garantizar el bienestar del personal.	Adoptar medidas preventivas para mejorar las condiciones de trabajo.		
		NO	Eléctrico	Quemaduras, problemas respiratorios, quemaduras, etc.	Máquinas y equipos eléctricos.	Ninguno	Ninguno	Ninguno	2	3	6	30	10	10	1	1	1	II	Aceptable	4	Quemaduras graves	SI	Ninguno	Ninguno	Mantenimiento preventivo a los equipos eléctricos.	Promover el uso de la EPP.		
NO	Natural	Sano	Perdidas humanas, pérdidas materiales y de información.	Natural	Ninguno	Ninguno	Ninguno	2	1	2	30	10	10	1	1	1	II	Aceptable Con Control Específico	4	Muerte	SI	Ninguno	Ninguno	Asesorar al personal en el uso de la EPP.	Capacitación del personal en caso de emergencias.			
NO	Presión	Presión, estrés, problemas de salud.	Trabajo	Ninguno	Ninguno	Ninguno	2	1	2	30	10	10	1	1	1	II	Aceptable	4	Lesiones graves	SI	Ninguno	Ninguno	Capacitación en el uso de la EPP.	Capacitar al personal en el uso de la EPP.				
SI	Virus (COVID-19)	Fatiga, problemas de salud, problemas de concentración, etc.	Virus, bacterias, etc.	Ninguno	Ninguno	Ninguno	10	4	40	10	10	10	1	1	1	I	No Aceptable	4	Infecciones Respiratorias y problemas de salud.	SI	Ninguno	Ninguno	Alfombras higiénicas y prácticas de higiene.	Capacitación en el uso de la EPP.				
NO	Pesticidas	Enfermedades, problemas de salud, etc.	Insectos	Ninguno	Ninguno	Ninguno	2	1	2	30	10	10	1	1	1	II	Aceptable	4	Feridas, problemas de salud, etc.	SI	Ninguno	Ninguno	Control de plagas y uso de insecticidas.	Mantener las áreas de trabajo limpias y ordenadas.				





**INSTRUCCIONES PARA DILIGENCIAR EL FORMATO MATRIZ DE PELIGROS**

**PROCESO:** Especifique el proceso donde se están identificando las condiciones de trabajo.

**ACTIVIDAD:** Marque con un X el tipo de actividad.

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

**ACTIVIDAD NO RUTINARIA:** Actividad que no forma parte de la operación normal de la organización, que no es estandarizable debido a la diversidad de escenarios y condiciones bajo las cuales pudiera presentarse.

**EXPOSITOS:** Escriba el número de personas expuestas directa o indirecta (peligros). Especifique si son de visualizados, respondidos, de consentimiento o independientes.

**PELIGRO:** Fuente, situación o acto con potencial de daño en términos de enfermedad o lesión a las personas, o una combinación de estos (NTC ORIAS 1001).

**RIESGO:** Combinación de la probabilidad de que ocurra un(s) evento(s) o exposición(es) (peligros) y la severidad de lesión o enfermedad, que puede ser causada por el (los) evento(s) o la(s) exposición(es) (NTC ORIAS 1001).

**EFECTOS POSIBLES:** Describa los efectos que reflejan las consecuencias de cada peligro identificado, es decir que se tengan en cuenta consecuencias a corto plazo como los de seguridad (accidente de trabajo), y las de largo plazo como las enfermedades.

**CONDICIONES DE RIESGO:** Son los peligros físicos, químicos, y biológicos que pueden generar enfermedades.

**CONDICIONES PSICOLOGICAS:** Comprenden los aspectos ambientales, los ambientales o internos de la organización y las condiciones individuales o características inherentes del trabajador, los cuales en una interacción dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas. Para el objeto de este instrumento no se incluyó la identificación de factor de riesgo psicosocial para esta requiere el uso de otras herramientas especializadas.

**CONDICIONES BIOMECANICAS:** Son los peligros de carga dinámica o estática que pueden desencadenar incidentes y enfermedades.

**CONDICIONES DE SEGURIDAD:** Son los peligros mecánicos, eléctricos, locativos, tecnológicos y de tránsito que pueden desencadenar incidentes.

**INDICENTOS NATURALES:** Son los fenómenos naturales que afectan la seguridad y bienestar de las personas en el desarrollo de una actividad.

CONDICIONES DE RIESGO		CONDICIONES PSICOLOGICAS		CONDICIONES BIOMECANICAS	
<b>BIBLIOLÓGICO</b>	Revisión organizacional (evale de acuerdo, pago, comunicación, participación, inducción y bienestar social)	Parteam (prolongada mantención, forzada, irregularidades)			
<b>Bacterias</b>	Participación, inducción y bienestar social	Parteam			
<b>Bongos</b>	Inducción del desempeño, manejo de cambios	Biomecánico repetitivo			
<b>Relevarias</b>		Manipulación manual de cargas			
<b>Psicología</b>					
<b>Pedidas</b>	Características de la organización del trabajo (comunicación, tecnología, organización del trabajo, horarios)	Mecánico (elementos de máquinas, herramientas, equipos o trabajos, materiales proyectados volados o fijos)			
<b>Modulos</b>	Manejo de herramientas y materiales de la labor				
<b>Puntos o excrementos</b>					
<b>BIENES</b>					
<b>Ruido (impacto, intermitente y continuo)</b>		Biócnico (alta y baja tensión, estática)			
<b>Iluminación (no visible por exceso o deficiencia)</b>	Características del grupo social del trabajo (educación, cohesión, calidad de interacciones, trabajo en equipo)	Excesivo (trabajo en altura, trabajo en espacios confinados, distracciones), específicos de trabajo (irregularidades, deslantes, con diferencia de nivel, condiciones de orden y aseo, caída de objetos)			
<b>Vibración (trabajo con equipo)</b>					
<b>Temperaturas extremas (calor y frío)</b>	Condiciones de la tarea (carga mental, contenido de la tarea)	Tecnológico (explosión, fuga, detente, incendio)			
<b>Presión atmosférica (normal o elevada)</b>	Emociones emocionales, sistemas de control, deficiencia de roles	Tecnológico (explosión, fuga, detente, incendio)			
<b>Radiaciones ionizantes (rayos X, gamma, beta, alfa)</b>		Físicos (tránsito, deficiencia común, agresiones)			
<b>Radiaciones no ionizantes (luz ultravioleta, infrarrojo)</b>	Personas (edad, sexo, estado de salud)				
<b>Reducciones no ionizantes (luz ultravioleta, infrarrojo)</b>	Conocimientos, habilidades con relación a la demanda de la tarea, ansiedad, atención y memoria	<b>NATURALES</b>			
<b>Discomfort térmico</b>		Tránsito			
<b>QUÍMICO</b>		Tránsito			
<b>Pólvos orgánicos e inorgánicos</b>	Personas con la tarea y la organización	Tránsito			
<b>Fibras</b>		Tránsito			
<b>Líquidos (nieblas y neblinas)</b>	Formas de trabajo (pausas, trabajo accionado, rotación, horas extra, descansos)	Tránsito			
<b>Gases y vapores</b>		Tránsito			
<b>Bienes mecánicos y no mecánicos</b>		Tránsito			
<b>Materiales particulados</b>		Tránsito			

**MEASURAS DE CONTROL:** Describa las medidas implementadas en la fuente, medio o persona con el fin de disminuir la ocurrencia de incidentes.

**NIVEL DE RIESGO:** Magnitud de un riesgo resultante del producto del Nivel de Probabilidad (NP) por el Nivel de Consecuencia (NC).

**EVALUACIÓN DEL RIESGO:** Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad y nivel de consecuencia.

**NIVEL DE DEFICIENCIA (ND):** Es la magnitud de la relación existente entre (1) el conjunto de peligros detectados y su relación causal directa con posibles incidentes y (2) con la eficacia de las medidas preventivas existentes en un lugar de trabajo.

**NIVEL DE EXPOSICIÓN (NE):** Es la situación de exposición a un riesgo que se presenta en un tiempo determinado durante la jornada laboral.

**NIVEL DE PROBABILIDAD (NP):** Es el producto del Nivel de Deficiencia (ND) por el Nivel de Exposición (NE).

**NIVEL DE CONSECUENCIA (NC):** Es una medida de la severidad de las consecuencias.

Nivel de Deficiencia	ND	Significado
Muy Alto (MA)	10	Se han detectado peligros que determinan como muy posible la generación de incidentes, o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes respecto al riesgo es nula o sea crítica o ambas.
Alto (A)	6	Se han detectado algunos peligros que pueden dar lugar a consecuencias significativas, o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes es baja, o ambas.
Medio (M)	2	Se han detectado peligros que pueden dar lugar a consecuencias poco significativas o de menor importancia, o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes es moderada o ambas.
Bajo (B)	No se asigna valor	No se ha detectado anomalía destacable alguna, o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes es alta, o ambas. El riesgo está controlado.

Nivel de Exposición (NE)	NE	Significado
Continua (C)	4	La situación de exposición se presenta sin interrupción o varias veces con tiempo prolongado durante la jornada laboral.
Frecuente (F)	3	La situación de exposición se presenta varias veces durante la jornada laboral por tiempos cortos.
Ocasional (O)	2	La situación de exposición se presenta alguna vez durante la jornada laboral y por un periodo de tiempo corto.
Excepcional (E)	1	La situación de exposición se presenta de manera eventual.

Nivel de Probabilidad (NP)	NP	Significado
Muy Alto (MA)	Entre 40 y 24	Situación deficiente con exposición continua, o muy deficiente con exposición frecuente. Simultáneamente la materialización del riesgo ocurre con frecuencia.
Alto (A)	Entre 20 y 10	Situación deficiente con exposición frecuente o ocasional, o una situación muy deficiente con exposición ocasional o esporádica. La materialización del riesgo es posible que suceda varias veces en la vida laboral.
Medio (M)	Entre 8 y 6	Situación deficiente con exposición esporádica, o una situación regular con exposición continuada o frecuente. Es posible que suceda el daño alguna vez.
Bajo (B)	Entre 4 y 2	Situación regular con exposición ocasional o esporádica, o situación sin anomalía destacable con cualquier nivel de exposición. No es esperable que se materialice el riesgo, aunque puede ser controlable.

Nivel de Consecuencia (NC)	NC	Significado
Mortal o catastrófica (M)	100	Muerte (s).
Muy Grave (MG)	60	Lesiones graves irreversibles (incapacidad permanente parcial o total).
Grave (G)	25	Lesiones con incapacidad laboral temporal.
Leve (L)	10	Lesiones que no requieren hospitalización.

Nivel de Riesgo y de Intervención NR - NP x NC	Nivel de Probabilidad (NP)				
	40-24	20-10	8-6	4-2	
Nivel de Consecuencia (NC)	100	400-2400	200-1200	80-60	II
	60	240-1440	120-600	48-30	II, III
	25	100-600	50-250	20-150	III, IV
	10	40-240	20-120	8-6	III, IV
	1	4-24	2-12	2-1	IV

Nivel de Riesgo y de Intervención	NR	Significado
I	400-600	Situación crítica. Suspender actividades hasta que el riesgo esté bajo control. Intervención urgente.
II	100-120	Controlar y adoptar medidas de control inmediato. Sin embargo, suspender actividades si el nivel de consecuencia es IV por encima de 10.
III	120-40	Mejorar si es posible. Sería conveniente justificar la intervención y su rentabilidad.
IV	20	Mantener las medidas de control existentes, pero se deberían considerar soluciones o mejoras y se deben hacer comprobaciones periódicas para

**ACEPTABILIDAD DEL RIESGO:**

Nivel de Riesgo (NR)	Significado
I	No Aceptable
II	No Aceptable
III	Aceptable
IV	Aceptable

**MEASURAS DE INTERVENCIÓN:** Describa si se necesitan controles nuevos o mejorados según la jerarquía descrita considerando los costos relativos, los beneficios de la reducción de riesgos y la confiabilidad de las opciones disponibles. Algunos ejemplos de estos son:

**ELIMINACIÓN:** Modificar un diseño para eliminar el peligro, por ejemplo, reemplazar dispositivos mecánicos de alineamiento para eliminar el peligro de manipulación manual.

**SUSTITUCIÓN:** Sustituir por un material menos peligroso o reducir la energía del sistema (por ejemplo, reducir la fuerza, el amperaje, la presión, la temperatura, etc.).

**CONTROL DE INGENIERÍA:** Instalar sistemas de ventilación, protección para las máquinas, encerramiento, cerramientos acústicos, etc.

**SEÑALIZACIÓN, ADVERTENCIAS, VOS CONTROLES ADMINISTRATIVOS:** Instalación de alarmas, procedimientos de seguridad, inspecciones de los equipos, comités de acceso, capacitación del personal.

**EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL:** Gafas de seguridad, protección auditiva, mascarillas faciales, sistemas de detección de caídas, respiradores y guantes.


Fuente: propia

PROCESO	ZONA/LUGAR	CLASIFICACION DE PELIGROS	DESCRIPCION DEL PELIGRO	ACEPTABILIDAD DEL RIESGO
Area Administrativa	Oficinas	Biológico	Virus	No Aceptable
	Oficinas	Biológico	Bacterias	No Aceptable con control específico
Conductor	Bodega	Biológico	Hongos	Aceptable
Operarios de Almacenamiento	Almacen	Biológico	Rickettsias	
Operarios de Transformacion de materia prima	Almacen	Biológico	Parásitos	
		Biológico	Picaduras	
		Biológico	Mordeduras	
		Biológico	Fluidos o excrementos	
		Físico	Ruido (Impacto, intermitente y continuo)	
		Físico	Iluminación (luz visible por exceso o deficiencia)	
		Físico	Vibración (cuerpo entero, segmentaria)	
		Físico	Temperaturas externas (calor y frio)	
		Físico	Presión atmosférica (normal y ajustada)	
		Físico	Radiaciones ionizantes (rayos x, gama, beta y alfa)	
		Físico	Radiaciones no ionizantes (láser, ultravioleta, infraroja)	
		Físico	Disconfor térmico	
		Químico	Polvos orgánicos e inorgánicos	
		Químico	Fibras	
		Químico	Líquidos (nieblas y rocíos)	
		Químico	Gases y vapores	
		Químico	Humos metálicos y no metálicos	
		Químico	Material particulado	
		Psicosocial	Gestión organizacional (estilo de mando, pago, contratación, participación, inducción y capacitación, bienestar social, evaluación del desempeño, manejo de	
		Psicosocial	Características de la organización del trabajo (comunicación, tecnología, organización del trabajo, demandas cualitativas y cuantitativas de la labor)	
		Psicosocial	Características del grupo social del trabajo (relaciones, cohesión, calidad de interacciones, trabajo en equipo)	
		Psicosocial	Condiciones de la tarea (carga mental, contenido de la tarea, demandas emocionales, sistemas de control, definición de roles)	
		Psicosocial	Interfase persona tarea (conocimientos, habilidades con relación a la demanda de la tarea, iniciativa, autonomía y reconocimiento, identificación de la persona con la tarea y la organización)	
		Psicosocial	Jornada de trabajo (pausas, trabajo nocturno, rotación, horas extras, descansos)	
		Biomecanico	Postura (prolongada mantenida, forzada, antigravitaciones)	
		Biomecanico	Esfuerzo	
		Biomecanico	Movimiento repetitivo	
		Biomecanico	Manipulación manual de cargas	
			Mecánico (elementos de máquinas, herramientas, piezas a trabajar, materiales proyectados sólidos o fluidos)	
			Eléctrico (alta y baja tensión, estática)	
		Condiciones de Seguridad	Locativo (trabajo en alturas, trabajo en espacios confinados, almacenamiento, superficies de trabajo (irregularidades, deslizantes, con diferencia de nivel, condiciones de orden y aseo, caída de	
		Condiciones de Seguridad	Tecnológico (explosión, fuga, derrame, incendio)	
		Condiciones de Seguridad	Accidentes de tránsito	
		Condiciones de Seguridad	Públicos (robos, atracos, asaltos, atentados, orden público)	
		Condiciones de Seguridad	Espacios confinados	
		Condiciones de Seguridad	Trabajo en alturas	
		Natural	Sismo	
		Natural	Terremoto	
		Natural	Vendaval	
		Natural	Inundación	
		Natural	Derumbe	
		Natural	Precipitaciones (lluvias, granizadas, heladas)	

Fuente: propia

## Anexo E. Estructura Documental

## 1.1.1. Asignación de una persona que diseñe el SGSST.

	<p style="text-align: center;">CARTA DE ASIGNACIÓN DE RESPONSABILIDADES DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</p>	CÓDIGO:
		VERSIÓN:
		FECHA:

**NOMBRAMIENTO DE ASIGNACIÓN DEL REPRESENTANTE PARA EL SG-SST**

La empresa Maderera La Isla, designa para diseñar y asegurar la implementación, mantenimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, conforme a lo establecido en la resolución 0312 de 2019 a XXXXXXXXXXXX identificado(a) con la Cédula de Ciudadanía No XXXXXXXX de XXXXXX. Quien cuenta con las 50 Horas de capacitación por parte del Ministerio de trabajo y ARL XXXXXX y quien ha ejecutado durante más de (2) años actividades en relación seguridad y salud en el trabajo, el cual desarrollará las actividades necesarias para velar que se cumplan los siguientes objetivos:

1. Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles
2. Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST en la empresa
3. Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales
4. Mantener en cero el índice de accidentalidad en la organización
5. Garantizar las habilidades y destrezas que promuevan la salud de los trabajadores
6. Realizar campañas de cultura y capacitación para la observación y cumplimiento de las normas de Higiene y Seguridad Social e Industrial.
7. Mantener una señalización informativa y preventiva en las diferentes áreas

Se firma a los (xx) días del mes de xxxxx de 20 21


XXXXXXXXXXXXXX

Gerente

XXXXXXXXXXXXXX

Representante del SG SST

## 1.1.3 Asignación de recursos para el SGSST.

	<b>ACTA ASIGNACIÓN DE RECURSOS</b>	CÓDIGO:
		VERSIÓN:
		FECHA:

**OBJETIVO:** Definir Recursos Financieros, Técnicos, Locativos y Humanos para el diseño e implementación del Sistema de Gestión de SST, según los lineamientos del Plan de Trabajo Anual establecido, evidenciando el compromiso de la alta dirección de cumplir los requisitos de las partes interesadas y así mismo garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, mediante la mejora continua, cumpliendo con la normatividad legal vigente.


FACTORES EJECUTABLES	Vigencia: Periodo 2021
<b>RECURSO HUMANO</b>	
RESPONSABLE DE SST.	
<b>AUDITORIA</b>	
AUDITORIA INTERNA.	
<b>ARL</b>	
Pago ARL (ASIGNADO A TALENTO HUMANO).	
<b>MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO</b>	
EXAMENES MEDICOS INGRESO, PERIODICOS Y EGRESO.	
EXAMENES PRUEBA DROGAS.	
TITULACIÓN Y VACUNACIÓN DE EMPLEADOS.	
SEMANA DE LA SALUD.	
<b>SEGURIDAD INDUSTRIAL</b>	

BOTIQUINES, CAMILLAS Y SEÑALIZACIÓN.	
FORMACION A BRIGADAS.	
SIMULACRO ANUAL.	
MANTENIMIENTO DE EXTINTORES.	
ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL.	
<b>MANTENIMIENTO</b>	
MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES	
MANTENIMIENTO DE EQUIPOS Y REDES DE CÓMPUTO.	
<b>MEDIO AMBIENTE</b>	
BASURAS.	
AGUA, PUNTO ECOLOGICO, RESIDUOS PELIGROSOS.	
<b>BIENESTAR.</b>	
CELEBRACIÓN DE FECHAS ESPECIALES.	
ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y DE RECREACION.	
OTROS RUBROS	
CAPACITACIONES SST	
<b>TOTAL ESTIMADO</b>	

REPRESENTANTE LEGAL  
EMPRESA MADERERA LA ISLA

Fuente: [http://www.comfachoco.com.co/documentos/POLITICA\\_SGSST\\_COMFACHOCO.pdf](http://www.comfachoco.com.co/documentos/POLITICA_SGSST_COMFACHOCO.pdf)

## 1.1.4 Afiliación ARL.

	<p style="text-align: center;">CERTIFICADO DE AFILIACIÓN ARL</p>	CÓDIGO:
		VERSIÓN:
		FECHA:

**CERTIFICADO DE AFILIACIÓN AL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS  
LABORALES DE EMPRESA MADERERA LA ISLA**


Yo \_\_\_\_\_ identificado con cedula de ciudadanía  
N° \_\_\_\_\_ en calidad de Representante legal de la empresa Maderera **LA ISLA**  
certifico que esta realiza la afiliación al sistema general de riesgos laborales a los trabajadores  
contratados directamente por la entidad.

Se anexa certificado de afiliación a la ARL y planillas de pago de seguridad social  
correspondientes a cada uno.

Se firma a los \_\_\_\_ días del mes de \_\_\_\_ de 2021.

---

REPRESENTANTE LEGAL  
EMPRESA MADERERA LA ISLA

	<b>CERTIFICADO DE AFILIACIÓN ARL</b>	CÓDIGO:
		VERSIÓN:
		FECHA:

La Empresa Maderera La Isla con NIT No. **XXXXXXXXXXXXXX**, para dar cumplimiento a lo establecido en la Resolución 2013 de 1986, modificada por el Decreto 1295 de 1994 emanados del Ministerio de Trabajo, ha determinado conformar el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST Para la organización de este Comité el empleador ha asignado a **XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX** y ha solicitado a los trabajadores que entre ellos elijan a un trabajador que haga parte del Comité.

**Por parte del empleador:**

Se designó como principal a:

No.	Nombres y Apellidos	Cargo
1.		

y como suplente a:



<b>No.</b>	<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Cargo</b>
1.		

**Los trabajadores eligen como principal a:**

<b>No.</b>	<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Cargo</b>
1.		


y como suplente a:

<b>No.</b>	<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Cargo</b>
1.		

Integrado el comité, se procedió de acuerdo a la Resolución 2013 de 1986 a nombrar un presidente y un secretario con el objeto de mantener la coordinación, organización y mantenimiento del comité.

Fuente: <http://sistemadegestion-sg-sst.blogspot.com/2012/10/sistema-de-gestion-de-la-seguridad-y-la.html>

## 1.1.6. Conformación y funcionamiento del Copasst.

	<p style="text-align: center;">ACTA DE CONFORMACIÓN DEL COPASST</p>	CÓDIGO:
		VERSIÓN:
		FECHA:


Entre los miembros del Comité la empresa designa a **XXXXXXXXXXXXXXXXXX** como presidente, y por votación del comité se nombra como secretario del mismo a **XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX**

Una vez asignadas las personas, que van a ser cabezas visibles del Comité se procedió, a darle la instalación al mismo, para lo cual se hizo conocer lo establecido en la Resolución 2013 de 1986 como funciones principales que en ésta se establece para cada uno de los miembros, así como para el Presidente y Secretario; Así como las responsabilidades que estos tienen en dicho organismo.

### OBJETIVOS DEL COMITÉ

Asistir a las actividades del SG-SST Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y vigilar su desarrollo en la empresa.

### RESPONSABILIDADES DEL COMITÉ


	<b>ACTA DE CONFORMACIÓN DEL COPASST</b>	CÓDIGO:
		VERSIÓN:
		FECHA:

Las siguientes son algunas de las responsabilidades del Comité de seguridad y Salud en el trabajo:

- Vigilar el cumplimiento del SG-SST Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Concurrir en el análisis de las causas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y proponer las medidas correctivas a que haya lugar para evitar su ocurrencia.
- Inspeccionar constantemente los lugares de trabajo y revisar la maquinaria y equipos con los cuales se realizan las labores diarias e informar sobre su estado y los posibles riesgos que estos generan con el fin de adoptar medidas correctivas.
- Cooperar como organismo de coordinación entre empleador y trabajadores en la búsqueda de soluciones en lo que hace referencia a SST.
- Demás funciones que le señalen las normas sobre seguridad y salud en el trabajo.

#### **FUNCIONES DEL PRESIDENTE**

- Dirigir e instruir las reuniones del comité.
- Establecer un lugar específico para los encuentros.

	<p style="text-align: center;">ACTA DE CONFORMACIÓN DEL COPASST</p>	CÓDIGO:
		VERSIÓN:
		FECHA:

- Proyectar los temas de cada reunión.
- Gestionar ante la dirección de la empresa las recomendaciones aprobadas en el seno del comité.

### **FUNCIONES DEL SECRETARIO**

- Evidenciar la asistencia a las reuniones programadas.
- Tomar atenta nota de todos los temas tratados en cada reunión.
- Realizar el acta de cada reunión y someterla a votación.
- Presentar el archivo referente a las actividades desarrolladas por el comité.


Con la creación del Comité de seguridad y salud en el trabajo se está dando cumplimiento a las normas legales vigentes en lo que a Seguridad y Salud en el trabajo se refiere.

XXXXXXXXXXXX

XXXXXXXXXXXX

**Presidente Comité****Secretaria Comité**

Fuente:  
[http://www.unilibrecucuta.edu.co/portal/images/INST RUCTIVO\\_ELECCIONES\\_COPASST\\_UNILIBRE\\_2016\\_2018.pdf](http://www.unilibrecucuta.edu.co/portal/images/INST RUCTIVO_ELECCIONES_COPASST_UNILIBRE_2016_2018.pdf)

	<b>ACTA DE CAPACITACIÓN DEL COPASST</b>	<b>CÓDIGO:</b>
		<b>VERSIÓN:</b>
		<b>FECHA:</b>

### ACTA CAPACITACIÓN DEL COPASST

<b>TEMA</b>
<b>CAPACITADOR</b>
<b>LUGAR</b>
<b>OBJETIVO</b>
<b>ALCANCE</b>
<b>DESCRIPCIÓN DE LA TEMATICA</b>
<b>OBSERVACIONES</b>
<b>EVIDENCIAS FOTOGRAFICAS</b>

**LISTA DE ASISTENTES**

<b>NOMBRE</b>	<b>CARGO</b>	<b>FIRMA</b>

Fuente:[http://www.unilibrecucuta.edu.co/portal/images/INSTRUCTIVO\\_ELECCIONES\\_COPASST\\_UNILIBRE\\_2016\\_2018.pdf](http://www.unilibrecucuta.edu.co/portal/images/INSTRUCTIVO_ELECCIONES_COPASST_UNILIBRE_2016_2018.pdf)

f

## 1.1.8. Conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia laboral.

	<b>ACTA DE CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA</b>	<b>CÓDIGO:</b>
		<b>VERSIÓN:</b>
		<b>FECHA:</b>

**FUNCIONES DEL SECRETARIO**

- Verificar la asistencia a las reuniones programadas.
- Tomar atenta nota de todos los temas tratados en cada reunión.
- Elaborar el acta de cada reunión y someterla a votación.
- Llevar el archivo referente a las actividades desarrolladas por el comité.

Con la creación del Comité de seguridad y salud en el trabajo se está dando cumplimiento a las normas legales vigentes en lo que a Seguridad y Salud en el trabajo se refiere.

---

XXXXXXXXXXXX

**Presidente Comité**

---

XXXXXXXXXXXX

**Secretaria Comité**

Fuente: [http://www.comfachoco.com.co/documentos/POLITICA\\_SGSST\\_COMFACHOCO.pdf](http://www.comfachoco.com.co/documentos/POLITICA_SGSST_COMFACHOCO.pdf)






		HE												
Día de la Tierra	Divulgación	HP			1									
		HE												
Día Mundial contra la Hipertensión	Divulgación	HP				1								
		HE												
Día Mundial Sin Tabaco	Divulgación	HP				1								
		HE												
Día Mundial contra la Obesidad	Divulgación	HP											1	
		HE												
<b>SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>														
¿Qué es el Sistema de Gestión en SST?	Divulgación	HP			1									
		HE												
Política de SST	Divulgación	HP			1									
		HE												
Plan anual de trabajo	Divulgación	HP				1								
		HE												
Riesgos Asociados	Divulgación	HP				1								
		HE												
Componentes SG-SST	Divulgación	HP						1	1	1	1			
		HE												
Socialización del SG-SST y preparación para Auditoría Externa	Charlas	HP								1			1	
		HE												
		NO												

Fuente: <http://sistemadegestion-sg-sst.blogspot.com/2012/10/sistema-de-gestion-de-la-seguridad-y-la.html>

## 2.1.1. Política de SST.

	<p style="text-align: center;">POLITICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EMPRESA MADERERA LA ISLA</p>	CÓDIGO:
		VERSIÓN:
		FECHA:

Empresa Maderera LA ISLA a establecido el compromiso de mantener el bienestar físico y la salud de sus empleados, así mismo establece el compromiso personal y grupal ,donde cada uno de los empleados debe comprometerse a participar en todas las actividades que tengan como objetivo las acciones preventivas evitando que se presenten contingencias para los que laboran en esta empresa, enfermedades de riesgo laboral y por ende una productividad escasa en la organización, para ello realizará actividades preventivas que garanticen el bienestar de sus empleados y sus directivas establecidas dentro de sus políticas, el compromiso para lograr y mantener niveles óptimos de bienestar físico y social de sus trabajadores, logrando su desarrollo integral. Así mismo, se compromete a implementar la seguridad y salud en el trabajo para preservar el bienestar y la productividad y desarrollar acciones para fortalecer las actividades preventivas y de promoción del bienestar de los empleados. Fomentar una cultura del auto cuidado y prevención de los riesgos profesionales, así como el consumo de sustancias psicoactivas en el ambiente laboral con el fin de lograr el mejoramiento de la calidad de vida y de trabajo de los funcionario. Teniendo en cuenta el cumplimiento del marco legal existente en Salud Ocupacional. Adicionalmente se deben establecer actividades de inducción, capacitación para todas las actividades encaminadas a la prevención de las posibles contingencias y el consumo de sustancias, para lo cual se destinaran todos los recursos humanos


En Villavicencio, a los \_\_\_\_\_ días del mes de \_\_\_\_\_ del año 2021

---

GERENTE


Fuente: [http://www.comfachoco.com.co/documentos/POLITICA\\_SGSST\\_COMFACHOCO.pdf](http://www.comfachoco.com.co/documentos/POLITICA_SGSST_COMFACHOCO.pdf)

2.4.1. Plan anual del Trabajo.

		PLAN ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EMPRESA MADERERA LA ISLA												CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA			
		OBJETIVO												INDICADOR	INDICADOR				
Documentar, implementar y mantener las actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo a lo establecido en los estándares mínimos del OHS-187 con el fin de garantizar la disminución de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales.																			
META												Cumplir con el 100% de las actividades programadas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para el ejercicio.	ITP de Actividades Ejecutadas	ITP de Actividades Programadas (ITP)					
Ciclo	ACTIVIDAD	CRONOGRAMA ANUAL												Responsable (S)	RECURSOS		OBSERVACIONES		
															Administrativos	Financieros			
		ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE						
P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E		
	Evaluación Inicial																		
	Actualización de la Matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos																		
PROCESOS	Definir Instrucciones de gestión																		
	Documentación de la designación del responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con la respectiva asignación de responsabilidades																		
	Realizar la conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo																		
	Realizar las reuniones mensuales del COPASST																		
	Realizar la representación al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.																		
	Realizar la conformación del Comité de Convivencia Laboral																		
	Realizar las reuniones mensuales del CCL																		
	Capacitar al Comité de Convivencia Laboral																		
	Diseño del Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial																		
	Diseño el programa de Capacitación y entrenamiento de SST																		
	Diseño el programa de inspección																		
	Realizar de Exámenes Periódicos Ocupacionales a los trabajadores																		
	Crear formato de registro de Exámenes de ingreso, periódicos y de egreso																		
	Realizar la evaluación y análisis de los resultados sobre la calidad de los trabajadores frente de seguridad al momento de ingreso.																		
	Diseño programa de rotación de roles y actividades, incluyendo campañas específicas tendientes a la promoción y control de la convivencia pacífica, el cumplimiento y el liderazgo, entre otros																		

Fuente: propia


## 2.5.1. Archivo documental.

	<b>TABLA DE RETENCIÓN DOCUMENTAL EMPRESA MADERERA LA ISLA</b>	CÓDIGO:
		VERSIÓN:
		FECHA:

ITEM	COMO PROTEGER, ALMACENA R,DISPONIB ILIDAD, DISPOSICIÓN FINAL	DOCUMENTO	CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA DE ACTUALIZA CIÓN	RESPONSABLE DE ELABORACIÓN	UBICACIÓN

Fuente: <http://sistemadegestion-sg-sst.blogspot.com/2012/10/sistema-de-gestion-de-la-seguridad-y-la.html>

## 3.1.1 Descripción sociodemográfica. Diagnóstico de Condiciones de trabajo.

	DESCRIPCIÓN SOCIODEMOGRAFICA EMPRESA MADERERA LA ISLA	CÓDIGO:
		VERSIÓN:
		FECHA:

*Encuesta perfil sociodemográfico*

Objetivo: Realizar una caracterización sociodemográfica del personal que labora en la empresa Maderera LA ISLA.

<b>Edad: años</b> Menor de 18 <input type="checkbox"/> 18-27 <input type="checkbox"/> 28-37 <input type="checkbox"/> 38-47 <input type="checkbox"/> Mayor de 48 <input type="checkbox"/> No responde <input type="checkbox"/>
<b>Estado civil</b> Soltero <input type="checkbox"/> Casado(a) <input type="checkbox"/> Unión libre: <input type="checkbox"/> Viudo (a) <input type="checkbox"/> Separado (a) <input type="checkbox"/>
<b>Género</b> Masculino <input type="checkbox"/> Femenino <input type="checkbox"/>
<b>Número de personas a cargo</b> Ninguno <input type="checkbox"/> 1 a 3 personas <input type="checkbox"/> 4 a 6 personas <input type="checkbox"/> Más de 6 personas <input type="checkbox"/>
<b>Nivel de Escolaridad</b> Primaria <input type="checkbox"/> Secundaria <input type="checkbox"/> Técnico o Tecnólogo <input type="checkbox"/> Universitario <input type="checkbox"/> Especialista <input type="checkbox"/> ¿Cuál? _____
<b>Tenencia de vivienda</b> Propia <input type="checkbox"/> Arrendada <input type="checkbox"/> Familiar <input type="checkbox"/>
<b>Uso del Tiempo Libre</b> Otro trabajo <input type="checkbox"/> Labores domésticas <input type="checkbox"/> Recreación y deporte <input type="checkbox"/> Estudio <input type="checkbox"/> Ninguno. <input type="checkbox"/> ¿Cuál? _____
<b>Promedio de Ingresos SML (salario mínimo legal)</b> Mínimo <input type="checkbox"/> entre 2 y 3 <input type="checkbox"/> 4 a 5 <input type="checkbox"/> 5 a 6 <input type="checkbox"/> más de 6 <input type="checkbox"/>
<b>Antigüedad en la empresa</b> Menos de 1 año <input type="checkbox"/> De 1 a 5 años <input type="checkbox"/> De 5 a 10 años <input type="checkbox"/> De 10 a 15 años <input type="checkbox"/> más de 15 años <input type="checkbox"/>

Fuente: Elaboration propia

<b>Tipo de contratación</b>	
Carrera administrativa <input type="checkbox"/>	Contrato término indefinido <input type="checkbox"/> Contrato a término fijo <input type="checkbox"/> Honorarios/servicios profesionales <input type="checkbox"/> Contrato por obra labor <input type="checkbox"/>
<b>Participación Actividades de salud</b>	
Vacunación <input type="checkbox"/>	Salud oral <input type="checkbox"/> Exámenes laboratorios y otros <input type="checkbox"/>
Exámenes médicos anuales <input type="checkbox"/>	Ninguna <input type="checkbox"/> No responde <input type="checkbox"/>
<b>Tiene alguna enfermedad diagnosticada</b>	
Si <input type="checkbox"/>	¿Cuál? _____ No <input type="checkbox"/>
<b>Fuma</b> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	
<b>Frecuencia con la que fuma</b> Diaria <input type="checkbox"/> Ocasionalmente <input type="checkbox"/>	
<b>Consumo bebidas alcohólicas</b> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	
<b>Frecuencia consumo de bebidas alcohólicas</b>	
Semanal <input type="checkbox"/>	Quincenal <input type="checkbox"/> Mensual <input type="checkbox"/> Ocasionalmente <input type="checkbox"/>
<b>Práctica algún deporte</b> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	
<b>Frecuencia de práctica de deporte</b>	
Semanal <input type="checkbox"/>	Quincenal <input type="checkbox"/> Mensual <input type="checkbox"/> Ocasionalmente <input type="checkbox"/>

*Condiciones de salud Condiciones de salud*


Condiciones de salud.		
Molestias manifestadas en los últimos seis meses. Tenga en cuenta que puede sufrir varias molestias a la vez		
Condiciones	Personal administrativo	Personal operativo
Cefalea		
Dolor cuello, espalda, cintura		
Dolores musculares		
Dificultad de movimiento		
Tos frecuente		
Dificultad respiratoria		
Gastritis, ulcera		
Otras alteraciones digestivas		
Alteraciones del sueño		
Dificultad de concentración		
Mal genio		
Nerviosismo		

Cansancio mental		
Palpitaciones		
Dolor de pecho (angina)		
Cambios visuales		
Cansancio, ardor, discomfort visual		
Pitos/ruidos oídos		
Dificultad para oír		
Sensación permanente cansancio		
Alteraciones piel		
Otras alteraciones		

Fuente: [http://www.comfachoco.com.co/documentos/POLITICA\\_SGSST\\_COMFACHOCO.pdf](http://www.comfachoco.com.co/documentos/POLITICA_SGSST_COMFACHOCO.pdf)



3.1.2. Actividades de promoción de medicina del trabajo y de prevención y promoción de la salud.

	<b>ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EMPRESA MADERERA LA ISLA</b>	<b>CÓDIGO:</b>
		<b>VERSIÓN:</b>
		<b>FECHA:</b>


PROGRAMA: \_\_\_\_\_

<b>OBJETIVO</b>
Se define un objetivo que se pueda medir y alcanzar.
<b>ALCANCE</b>
Delimitación del programa que se quiere desarrollar.
<b>DEFINICIONES</b>
Todas las definiciones necesarias para el entendimiento del programa.
<b>RESPONSABILIDADES</b>
Quienes estarán a cargo del programa y que responsabilidades tendrán con el desarrollo del mismo.
<b>DIRECTRICES</b>
Como, cuando, con que, donde y porque se debe desarrollar el programa.
<b>DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES</b>
Todas las actividades previstas para la ejecución y desarrollo del programa.
<b>DOCUMENTOS RELACIONADOS</b>
Documentos que se deben tener en cuenta para el desarrollo y ejecución del programa.

<b>ELABORADO POR:</b>	<b>REVISADO POR:</b>	<b>APROBADO POR:</b>
-----------------------	----------------------	----------------------

Fuente: <https://uninavarra.edu.co/sistema-de-gestion-de-calidad/formatos-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>

### 3.1.4. Evaluaciones medicas ocupacionales.

	<b>FORMATO DE EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES EMPRESA MADERERA LA ISLA</b>	<b>CÓDIGO:</b>
		<b>VERSIÓN:</b>
		<b>FECHA:</b>

#### FORMATO PARA LA SOLICITUD DE EXÁMENES MÉDICOS OCUPACIONALES

FECHA: \_\_\_\_\_

CIUDAD O MUNICIPIO: \_\_\_\_\_

NOMBRES Y APELLIDOS: \_\_\_\_\_

DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN: TIPO: \_\_\_\_\_ No. \_\_\_\_\_

CARGO: \_\_\_\_\_

TIPO DE EXAMEN MEDICO SOLICITADO:

Pre-Ocupacional (Ingreso)	
Programada (Periódica)	
Post-Ocupacional (Retiro)	
Cambio de Cargo	
Post-Incapacidad	

PARACLÍNICOS SOLICITADOS:

Visiometría	
Optometría	
Audiometría	
Espirometría	
Prueba psicotécnica	
Prueba psicofísica para trabajo en alturas	
Prueba psicosenométrica	

## ÉNFASIS DEL EXAMEN

SOLICITADO:

Evaluación Osteomuscular	
Trabajo en Alturas	
Manipulador de Alimentos	
Evaluación para Conductores	
Dermatológico	

Cuadro hemático	
Perfil lipídico	
Glicemia	
Electrocardiograma	
KOH en uñas	
Coprológico	
Frotis de garganta	

Recibido por:

---

Firma

Autorizado por:


---

Nombre y apellido

---

Firma

## 3.1.6. Restricciones y recomendaciones médicas laborales.

	<p style="text-align: center;">CARTA DE COMPROMISO RECOMENDACIONES Y RESTRICCIONES EMPRESA MADERERA LA ISLA</p>	CÓDIGO:
		VERSIÓN:
		FECHA:

**SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**CARTA DE COMPROMISO**

Yo, \_\_\_\_\_ identificada (o) con cédula de ciudadanía No. \_\_\_\_\_, desempeñándome en el cargo (cargo, código y grado) de \_\_\_\_\_, en el grupo o dependencia de \_\_\_\_\_, me comprometo a cumplir estrictamente con las recomendaciones médico laborales emitidas por la Administradora de Riesgos Laborales \_\_\_\_\_ en relación con los \_\_\_\_\_ diagnósticos:

\_\_\_\_\_, calificados como enfermedad laboral o accidente de trabajo con recomendaciones médico laborales, y a informar por escrito y oportunamente al Grupo de Desarrollo del Talento Humano de cualquier situación que pueda dar lugar al incumplimiento de las mismas.

Lo anterior, en cumplimiento al artículo 22 del Decreto 1295 de 1994, y del Decreto 1443 de 2014 respecto de las responsabilidades en materia de seguridad y salud en el trabajo, que señala:

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

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

Atentamente,

Firma

C.C:

Fecha:

Fuente: <https://uninavarra.edu.co/sistema-de-gestion-de-calidad/formatos-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>

### 3.2.1 Reporte de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

CASI ACCIDENTE (INCIDENTE)	<input type="checkbox"/>	ACCIDENTE DE TRABAJO	<input type="checkbox"/>	DAÑO A LA PROPIEDAD	<input type="checkbox"/>
<b>1. DATOS GENERALES DE LA SEDE O REGIONAL</b>					
SEDE O REGIONAL					
DIRECCIÓN			TELÉFONO		
<b>2. DATOS GENERALES DEL TRABAJADOR Ó CONTRATISTA INVOLUCRADO EN EL INCIDENTE O ACCIDENTE DE TRABAJO</b>					
NOMBRE Y APELLIDOS:			EDAD:		
TIEMPO DE SERVICIO:	OFICIO HABITUAL (CARGO)		SITIO DE OCURRENCIA DEL EVENTO:		
EL ACCIDENTE OCURRIÓ REALIZANDO SU OFICIO HABITUAL SI _____ NO _____					
<b>3. DATOS GENERALES SOBRE EL ACCIDENTE E INCIDENTE DE TRABAJO</b>					
FECHA OCURRENCIA:	HORA :	LUGAR:			
TAREA DESARROLLADA AL MOMENTO DEL ACCIDENTE O INCIDENTE:					
AMPLIACIÓN DE LA DESCRIPCIÓN DEL ACCIDENTE O INCIDENTE (DESCRIBA DÓNDE, QUÉ Y CÓMO OCURRIÓ):					
<b>4. ANÁLISIS DEL ACCIDENTE O INCIDENTE DE TRABAJO</b>					
LESIÓN POTENCIAL SOBRE EL TRABAJADOR:					
DESCRIPCIÓN DEL DAÑO A LA PROPIEDAD (CUANDO APLIQUE):					
REPORTADO POR:			CARGO:		

Casi accidente: evento que tuvo potencial de lesionar

Daño a la propiedad: evento que no lesiono a nadie pero daño a la propiedad de empresas

Maderera La Isla

Fuente: <https://uninavarra.edu.co/sistema-de-gestion-de-calidad/formatos-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>




## 4. ¿Por qué ocurrió?

Señale con una X los factores que intervinieron en la generación del incidente/accidente. Recuerde que es muy importante señalar con exactitud los factores que intervinieron en el hecho, esto con el fin de poder implementar acciones correctivas de manera inmediata y precisa.

A. FACTORES PERSONALES	B. FACTORES RELATIVOS AL AMBIENTE Y LUGAR DE TRABAJO	
Falta de experiencia en el cargo	Falta o exceso de iluminación	
Deficiencia física para la labor	Falta o exceso de ventilación	
No acatar órdenes de su superior	Ventilación deficiente	
Uso inadecuado de los EPP proporcionados por la empresa	Tarea con sobrecarga (ritmo, monotonía, entre otros)	
No uso de los EPP proporcionados por la empresa	Falta de comunicación/falta de explicación de la tarea asignada	
Tensión	Falta de orden y limpieza en el puesto de trabajo	
Motivación deficiente	Supervisión inadecuada	
Falta de habilidad	Abuso y maltrato	
Otras – Cual?	Otras – Cual?	
C. ACCIONES Y CONDICIONES SUBESTANDARES	D. TIPO DE CONTACTO	
Uso de herramientas y equipos inadecuados	Golpeado contra	
No asegurar el área de trabajo	Golpeado por	
No advertir	Atrapado en	
Exceso de velocidad	Atrapado sobre	
Exceso de confianza	Atrapado entre	
Uso de equipos defectuosos	Resbalón	
Ubicación inadecuada de equipos y herramientas	Caída a un distinto nivel	



Levantamiento inadecuado		Caída a un mismo nivel	
Bromas		Sobreesfuerzo	
Influencia de bebidas embriagantes		Otras - Cual?	
Exposición al ruido			
Otras – Cual?			

Nota: Cualquier información adicional favor utilizar el respaldo de la hoja.

#### MEDIDAS CORRECTIVAS A IMPLEMENTAR

Con el fin de evitar que los incidentes y/o accidentes de trabajo se vuelvan a presentar, es indispensable adoptar medidas correctivas que garanticen el bienestar de los trabajadores, por ello se debe hacer un seguimiento periódico a los frentes de trabajo, equipos y herramientas de trabajo.

a. Responsable (s):


b. Medidas correctivas a implementar:


c. Fecha de control y seguimiento a las medidas correctivas:


5. DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

Fecha de la investigación: \_\_\_\_\_

Nombre y firma del trabajador o personas entrevistadas:

\_\_\_\_\_

Nombre de la persona que realiza la investigación: \_\_\_\_\_


\_\_\_\_\_

6. ANEXO - DIBUJO O FOTOGRAFIA DEL LUGAR DONDE OCURRIERON LOS HECHOS


7. DILIGENCIAR FORMATO DE ARL- FURAT- PRESTADORA EN FISICO O POR PAGINA WEB

Fuente: <http://sistemadegestion-sg-sst.blogspot.com/2012/10/sistema-de-gestion-de-la-seguridad-y-la.html>

4.1.1. Identificación de peligros y evaluación y valoración de riesgos.

		Maderes La Isla Acacias Mella Matriz de identificación de peligros, evolución de riesgos y determinación de controles Producción																							
		Identificación de peligros						Evaluación de riesgos						Determinación de controles											
ÁREA	PROCESO	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DEL PELIGRO	CAUSAS	EFFECTOS	SEVERIDAD	EXPOSICIÓN	RIESGO	INDICADORES	CONTROLES	RESPONSABLE	FECHA	ESTADO	FECHA	ESTADO	FECHA	ESTADO	FECHA	ESTADO						
OPERACIONES DE SIEMBRA, CUIDADO, DEFOLIACIÓN, PUNTEO Y PLAGUICIDA. AREA DE PRODUCCION	SIEMBRA	1	Selección de semillas y acondicionamiento	Falta de selección adecuada de semillas	Reducción de rendimiento	Alto	Alta	Alto	1	1	1	1	Alto	1	1	1	1	1	1						
		2	Plantación	Falta de profundidad al momento de sembrar	Falta de desarrollo de la planta	Medio	Alta	Medio	1	1	1	1	1	Medio	1	1	1	1	1	1					
		3	Plantación	Falta de densidad de siembra	Falta de rendimiento	Medio	Alta	Medio	1	1	1	1	1	Medio	1	1	1	1	1	1	1				
		4	Plantación	Falta de calidad de las plantas	Falta de desarrollo de la planta	Medio	Alta	Medio	1	1	1	1	1	Medio	1	1	1	1	1	1	1				
		5	Plantación	Falta de preparación del terreno	Falta de desarrollo de la planta	Medio	Alta	Medio	1	1	1	1	1	Medio	1	1	1	1	1	1	1	1			
		6	Plantación	Falta de riego	Falta de desarrollo de la planta	Medio	Alta	Medio	1	1	1	1	1	Medio	1	1	1	1	1	1	1	1			
	CUIDADO	7	Defoliación	Falta de defoliación oportuna	Falta de desarrollo de la planta	Medio	Alta	Medio	1	1	1	1	1	Medio	1	1	1	1	1	1	1				
		8	Defoliación	Falta de defoliación adecuada	Falta de desarrollo de la planta	Medio	Alta	Medio	1	1	1	1	1	Medio	1	1	1	1	1	1	1	1			
		9	Defoliación	Falta de defoliación completa	Falta de desarrollo de la planta	Medio	Alta	Medio	1	1	1	1	1	Medio	1	1	1	1	1	1	1	1			
		10	Defoliación	Falta de defoliación oportuna	Falta de desarrollo de la planta	Medio	Alta	Medio	1	1	1	1	1	Medio	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
	PUNTEO	11	Punteo	Falta de punteo oportuno	Falta de desarrollo de la planta	Medio	Alta	Medio	1	1	1	1	1	Medio	1	1	1	1	1	1	1	1			
		12	Punteo	Falta de punteo adecuado	Falta de desarrollo de la planta	Medio	Alta	Medio	1	1	1	1	1	Medio	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
		13	Punteo	Falta de punteo completo	Falta de desarrollo de la planta	Medio	Alta	Medio	1	1	1	1	1	Medio	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
		14	Punteo	Falta de punteo oportuno	Falta de desarrollo de la planta	Medio	Alta	Medio	1	1	1	1	1	Medio	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
	PLAGUICIDA	15	Aplicación de plaguicidas	Falta de aplicación oportuna	Falta de desarrollo de la planta	Medio	Alta	Medio	1	1	1	1	1	Medio	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
		16	Aplicación de plaguicidas	Falta de aplicación adecuada	Falta de desarrollo de la planta	Medio	Alta	Medio	1	1	1	1	1	Medio	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
		17	Aplicación de plaguicidas	Falta de aplicación completa	Falta de desarrollo de la planta	Medio	Alta	Medio	1	1	1	1	1	Medio	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
		18	Aplicación de plaguicidas	Falta de aplicación oportuna	Falta de desarrollo de la planta	Medio	Alta	Medio	1	1	1	1	1	Medio	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
		19	Aplicación de plaguicidas	Falta de aplicación adecuada	Falta de desarrollo de la planta	Medio	Alta	Medio	1	1	1	1	1	Medio	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
		20	Aplicación de plaguicidas	Falta de aplicación completa	Falta de desarrollo de la planta	Medio	Alta	Medio	1	1	1	1	1	Medio	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

## 4.2.5. Mantenimiento periódico.

	PROGRAMA DE MANTENIMIENTO PREVENTIVO EMPRESA MADERERA LA ISLA	CÓDIGO:
		VERSIÓN:
		FECHA:

**TITULO DEL INFORME**

Inserte una imagen representativa del objeto de l informe

**Tabla De Contenido**

1.	<u>ANTECEDENTES:</u>	<u>3</u>
2.	<u>OBJETIVO:</u>	<u>3</u>
3.	<u>ALCANCE:</u>	<u>3</u>
4.	<u>JUSTIFICACIÓN:</u>	<u>4</u>
5.	<u>ACTIVIDADES REALIZADAS:</u>	<u>4</u>
6.	<u>CONCLUSIONES:</u>	<u>4</u>

**1. Antecedentes:**

Describa brevemente los antecedentes del porqué la creación de este informe de mantenimiento a equipos y/o instalaciones del SG-SST.

**2. Objetivo:**

Describa uno o máximo tres objetivos del informe de mantenimiento a equipos y/o instalaciones del SG-SST.

**3. Alcance:**

Describe el alcance del informe en el área del SG-SST.

**4. Justificación:**

Describe la justificación de la elaboración del informe de mantenimiento a equipos y/o instalaciones con el SG-SST.

**5. Actividades realizadas:**


Describe las actividades realizadas y un anexo fotográfico en la tabla de ejemplo que se presenta a continuación de la elaboración del informe de mantenimiento a equipos y/o instalaciones con el SG-SST.

Descripción de la fotografía.	Descripción de la fotografía.	Descripción de la fotografía.

**6. Conclusiones:**

Describe una o varias conclusiones del informe de mantenimiento a equipos y/o instalaciones con el SG-SST.

## 4.2.6. Entrega de EPP.

	<b>FORMATO ENTREGA DE EPP EMPRESA MADERERA LA ISLA</b>	<b>CÓDIGO:</b>
		<b>VERSIÓN:</b>
		<b>FECHA:</b>

**NOMBRE FUNCIONARIO:**

**CARGO**

ELEMENTO	UNID.	TALLA	FECHA DE ENTREGA	INDICACIÓN DE USO	INDICACIÓN DE ALMACENAMIENTO	VIDA UTIL/FECHA DE CADUCIDAD

**OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES**

En aplicación de lo dispuesto en Ley 9 de 1979, artículos 122, 123, y 124, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección personal:


- a - Utilizar y cuidar correctamente los equipos de protección individual.
- b - Colocar el equipo de protección individual después de su utilización en el lugar indicado para ello.
- c - Informar al Subproceso Seguridad y Salud en el Trabajo cualquier defecto, anomalía o daño apreciado en el equipo de protección individual utilizado que, a su juicio, pueda entrañar una pérdida de su eficacia protectora.
- d - Se hace entrega de manual de elementos de protección personal para su conocimiento, donde en caso deterioro, Actualización o perdida informar al subproceso de Seguridad y Salud en el Trabajo para su reposición.

Decreto 1295 de 1994, artículo 91: Establece la obligatoriedad del uso de los Elementos de Protección Personal. El no uso de los mismos puede ser causal de despido.	
NOMBRE Y FIRMA DEL TRABAJADOR	
NOMBRE Y FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA ENTREGA	FIRMA ENCARGADO DE SST

Fuente: [https://uninavarra.edu.co/sistema-de-gestion-de-calidad/formatos-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-](https://uninavarra.edu.co/sistema-de-gestion-de-calidad/formatos-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/)

trabajo/

## 5.1.1. Planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.

	<b>PLAN DE EMERGENCIAS EMPRESA MADERERA LA ISLA</b>	<b>CÓDIGO:</b>
		<b>VERSIÓN:</b>
		<b>FECHA:</b>

EL PLAN DE EMERGENCIAS SERA DISEÑADO POR EL RESPONSABLE, TENIENDO EN CUENTA LOS SIGUIENTES ÍTEMS

INTRODUCCION

OBJETIVOS

INFORMACION GENERAL

POLITICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

MARCO DE REFERENCIA

COMITÉ OPERATIVO DE EMERGENCIAS “COE”

BRIGADA DE EMERGENCIAS

ANALISIS DE VULNERABILIDAD

PLAN DE EMERGENCIAS MÉDICAS

PLAN DE EMERGENCIA POR COVID

PLAN DE EVACUACION

PLAN CONTRA INCENDIOS

PROTOCOLO Y FLUJOGRAMAS OPERATIVO NORMALIZADO

PROCEDIMIENTO DE COMUNICACIÓN

PLAN DE DIVULGACION

PRÁCTICAS Y SIMULACROS


ANEXOS

Fuente: [https://uninavarra.edu.co/sistema-de-gestion-de-calidad/formatos-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-](https://uninavarra.edu.co/sistema-de-gestion-de-calidad/formatos-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/)

trabajo/



## 5.1.2. Brigada de Prevención, preparación y respuesta ante emergencias.

	<p style="text-align: center;">CONFORMACIÓN BRIGADA DE EMERGENCIAS EMPRESA MADERERA LA ISLA</p>	CÓDIGO:
		VERSIÓN:
		FECHA:

**ACTA DE CONFORMACIÓN COMITÉ DE EMERGENCIA**

Decreto 1072 de 2015 (Decreto Único Reglamentario Sector Trabajo); art. 13; ley 1523/ 2012.

Art. 42; ley 9 de 1979, Resolución 2400 de 197, y demás legislaciones de la deroguen o las que las sustituyen.

El gerente \_\_\_\_\_MADERERA LA ISLA; en uso de sus atribuciones estatutarias y legales. CONSIDERANDO Que la empresa MADERERA LA ISLA está comprometida en que las actividades administrativas que se realicen garantizando la salud y la seguridad de Directivos, Administrativos, Personal de Servicios y Visitantes, obteniendo de forma simultánea el más alto nivel de eficiencia, compromiso individual y colectivo y productividad de quienes hacen parte de esta comunidad.

Que todas las empresas deben diseñar unos planes de contingencia, todas las entidades públicas o privadas encargadas de la prestación de servicios públicos, que ejecuten obras civiles mayores o que desarrollen actividades industriales o de otro tipo que puedan significar riesgo de desastre para la sociedad, así como las que específicamente determine la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres, deberán realizar un análisis específico de riesgo que considere los posibles efectos de eventos naturales sobre la infraestructura expuesta y aquellos que se deriven de los daños de la misma en su área de influencia, así como los que se deriven de su operación.

Con base en este análisis diseñará e implementarán las medidas de reducción del riesgo y planes de emergencia y contingencia que serán de su obligatorio cumplimiento.

Que el objetivo central de la BRIGADA DE EMERGENCIAS, es proponer planes, actividades, desarrollar programas o planes de ayuda mutua ante amenazas de interés común, identificando los recursos para la prevención, preparación y respuesta ante emergencias en el entorno de la empresa y articulándose con los planes que para el mismo propósito puedan existir en la zona donde se ubica la empresa. Hoy \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, en las instalaciones de la Empresa MEDERERA LA ISLA se hizo la invitación a los voluntarios inscritos para la elección y conformación de:

Brigadas de Emergencia, así:

Jefe de Brigada

Brigadista de prevención y control de incendios.

Brigadista de primeros auxilios.

Brigadista de evacuación.

Brigadistas.

#### DESARROLLO DE LA REUNIÓN

1. Funciones, responsabilidades y niveles de autoridad de los integrantes
2. Elección de los cargos (por postulación voluntaria o propuesta entre los participantes).
3. Aceptación de los cargos
4. Actividades posteriores a realizar
  - a. Relación de Conocimientos y Experiencia
  - b. explicación de los cargos y funciones.
- b. Cierre de la reunión.

Previa socialización de las funciones, responsabilidades, niveles de autoridad, elección y aceptación de los cargos dentro del total de los trabajadores de la Empresa inscritos, se convocó a la reunión para elección de la Brigada de Emergencias, resultando elegidos por elección propuesta entre los participantes, las siguientes personas:

Dieron los siguientes resultados:

Brigada de Emergencias

JEFE DE BRIGADA	
BRIGADISTA DE PREVENCIÓN Y CONTROL DE INCENDIOS	
BRIGADISTA DE PRIMEROS AUXILIOS	


BRIGADISTA DE EVACUACIÓN	
BRIGADISTAS	

---

Firma Representante Legal

Fuente: Corporación universitaria Uniminuto

## 6.1.3. Revisión por la alta Dirección.

	<b>REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN EMPRESA MADERERA LA ISLA</b>	CÓDIGO:
		VERSIÓN:
		FECHA:

## Lista de chequeo

## REVISIÓN POR LA DIRECCION

**Objetivo:** Definir las directrices para realizar por lo menos una vez al año, la revisión por la Dirección al SG – SST, con el fin de determinar en qué medida se cumple con la política y los objetivos de seguridad y salud en el trabajo y se controlan los riesgos


Ciudad: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

Nombre: \_\_\_\_\_ Cédula: \_\_\_\_\_

Cargo actual \_\_\_\_\_ Área: \_\_\_\_\_

Intervención: Primera vez: \_\_\_\_\_ Seguimiento: \_\_\_\_\_

PREGUNTAS	SI	NO	ANOTACION
1. Se dio cumplimiento del plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma?			
2. Fueron suficientes los recursos asignados para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y el cumplimiento de los resultados esperados?			
3. Fue suficiente la capacidad del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), para satisfacer las necesidades globales de la entidad en materia de seguridad y salud en el trabajo?			
4. Existe la necesidad de realizar cambios en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), incluida la revisión de la política ?, si o no y cuáles?			
5. Existe información sobre nuevas prioridades y objetivos estratégicos de la organización que puedan ser insumos para la planificación y la mejora continua?			
6. Se recolectó información para determinar si las medidas de prevención y control de peligros y riesgos se aplican y son eficaces;			
7. Se Intercambió información con los trabajadores sobre los resultados y su desempeño en seguridad y salud en el trabajo?			
8. El SG SST Sirve de base para la adopción de decisiones que tengan por objeto mejorar la identificación de peligros y el control de los riesgos y en general mejorar la gestión en seguridad y salud en el trabajo de la empresa?			
9. Promueve la participación de los trabajadores?			
10. Cumple con la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales, el cumplimiento de los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales que le apliquen.			

	<b>REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN EMPRESA MADERERA LA ISLA</b>	CÓDIGO:
		VERSIÓN:
		FECHA:

PREGUNTAS	SI	NO	ANOTACION
11. Se Establecen acciones que permitan la mejora continua en seguridad y salud en el trabajo?			
12. Se Inspeccionaron sistemáticamente los puestos de trabajo, las máquinas y equipos y en general, las instalaciones de la empresa;			
13. Se Vigilaron las condiciones en los ambientes de trabajo?			
14. Se Vigilaron las condiciones de salud de los trabajadores?			
15. Se Mantuvo actualizada la identificación de peligros, la evaluación y valoración de los riesgos;			
16. Se Identificó la notificación y la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales;			
17. Se Identificaron deficiencias en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, cuáles?			


Esta revisión se debe realizar por lo menos una vez al año, de conformidad con las modificaciones en los procesos, resultados de las auditorías y demás informes que permitan recopilar información sobre su funcionamiento, para hacer seguimiento al SG .SST5.

**Desarrollo de la reunión.** Debe ser realizada en el siguiente orden:

- Verificación de la asistencia de los invitados a la reunión.
- Presentación de la información recolectada para la Revisión por la Dirección, para cuya revisión se seguirá en estricto orden lo listado en la tabla anterior.
- Organización y realización del Informe consolidado de la Revisión por la Dirección.

**Resultados de la Revisión por la Dirección.**

- Deben ser documentados y divulgados al Copasst o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y al responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
  - El responsable del SG - SST deberá definir e implementar las acciones preventivas, correctivas y de mejora a que hubiere lugar.
-

	<b>REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN EMPRESA MADERERA LA ISLA</b>	CÓDIGO:
		VERSIÓN:
		FECHA:

FIRMAS	
<b>NOMBRE DEL ENCARGADO DE LA SST</b> Cargo -----	<b>GERENTE</b> Cargo -----
<b>ELABORO:</b> Cargo -----	<b>REVISO:</b> Cargo -----

Fuente: <https://uninavarra.edu.co/sistema-de-gestion-de-calidad/formatos-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>