

**Evaluación de un SG-SST frente los requisitos de la Resolución 0312 de 2019,
en la empresa Imperial S.A.**



Ivonne Paola Padilla Morales.
Noviembre de 2021

Universidad Antonio Nariño
Cartagena (Bolívar)

**Evaluación de un SG-SST frente los requisitos de la Resolución 0312 de 2019,
en la empresa Imperial S.A.**

Ivonne Paola Padilla Morales.
Noviembre de 2021

Universidad Antonio Nariño
Cartagena (Bolívar)

Notas del autor

Ivonne Paola Padilla Morales., Facultad de Ingeniería Industrial,
Universidad Antonio Nariño, Cartagena

Nota de Aceptación

Nombre y firma jurado 1

Nombre y firma jurado 2

Nombre y firma presidente

Nombre y firma secretario

Dedicatoria

A Dios y mi familia, mi mayor apoyo para llevar este compromiso a feliz término.

Agradecimientos

A Dios, mi familia, la Universidad Antonio Nariño y demás participantes de este sueño,
agradezco sus aportes, ánimo y apoyo.

Resumen

El presente informe muestra los resultados de la práctica de diseñar un SG-SST de acuerdo a los estándares de la Resolución 0312 de 2019 para la empresa Imperial S.A, como una estrategia de mejora y prevención de accidentes y situaciones que resulten fatales para la empresa y sus colaboradores, se llevó a cabo una metodología de tipo cualitativa y el método fue inductivo, las fuentes principales de información fueron la empresa y sus colaboradores, y la técnica de información fue la encuesta a través de la aplicación de una lista de chequeo de estándares mínimos que debe cumplir la empresa de acuerdo a su nivel de riesgo. Se desarrolló en tres etapas que son diagnóstico del estado inicial de la empresa, diseño del SG-SST y finalmente se presenta el manual con la estructura que se sugiere a la empresa.

Palabras Clave: Seguridad laboral, Riesgo laboral, normatividad, prevención.

Abstract

This report shows the results of the practice of designing an OSHMS according to the standards of Resolution 0312 of 2019 for the company Imperial S.A., as a strategy for improvement and prevention of accidents and situations that result fatal for the company and its collaborators, a qualitative methodology was carried out and the method was inductive, the main sources of information were the company and its collaborators, and the information technique was the survey through the application of a checklist of minimum standards that the company must meet according to its risk level. It was developed in three stages: diagnosis of the initial state of the company, design of the OSHMS and finally the manual is presented with the structure suggested to the company.

Key words: Occupational safety, occupational risk, regulations, prevention.

Tabla de contenido

Introducción	1
Planteamiento del Problema	2
Descripción del Problema	2
Formulación del Problema.....	3
Justificación	4
Objetivos	6
General.....	6
Específicos	6
Marco Referencial.....	7
Antecedentes	7
Marco Teórico.....	9
Marco Conceptual.....	16
Marco Legal	17
Diseño Metodológico.....	19
Tipo y Enfoques de Investigación.....	19
Método de la investigación	19
Unidad de Estudio o Muestra.....	19
Fases y Actividades Metodológicas.....	19
Análisis de Resultados	22
Diagnóstico de la empresa frente al cumplimiento de los estándares mínimos de la resolución 0312 de 2019.....	22
Diseño de las políticas, planes y programas requeridos por la resolución 0312 de 2019, por las características de la empresa	26
Documentación del archivo de SG-SST de la empresa que cumpla con los requisitos que la resolución 0312.....	27
Conclusiones	56
Recomendaciones	56
Referencias.....	57
Anexos	59

Lista de Tablas

Tabla 1	20
Tabla 2	22
Tabla 3 Políticas, planes y programas requeridos.....	26
Tabla 4 Recursos.....	33
Tabla 5 Distribución del personal	33
Tabla 7 Inspección de seguridad en las áreas de trabajo.....	44
Tabla 8 Señalización	44
Tabla 9 áreas de trabajo	45
Tabla 9 Actividades de alto riesgo.....	47

Lista de Anexos

Anexo 1.....;Error! Marcador no definido.

Introducción

Las empresas son organismos con la capacidad de crecimiento y expansión, esta depende de la visión que tengan sus dirigentes para escalar el negocio y aumentar su capacidad, productividad y rentabilidad, no obstante, también cuentan con el reto de garantizar la integridad de todas las personas que se circunscriben a esta, por lo que la gestión de riesgos laborales es imperante.

El presente informe consta de los resultados del estudio cualitativo desarrollado con el objetivo de diseñar un SG-SST que cumpla con los requisitos de la Resolución 0312 de 2019 y evite que sea sancionada. Por lo que se estructura de la siguiente manera: inicialmente se presenta el problema de investigación y el interrogante de este, más adelante se presenta la justificación del problema y los objetivos, luego el marco teórico, y las directrices metodológicas en el capítulo de diseño metodológico.

Por último, se presentan los resultados de la investigación ordenados en tres etapas, la de diagnóstico que es donde se estableció el estado inicial de cumplimiento de la empresa, luego se diseñó el SG-SST para la misma y finalmente a través de un manual se presenta la documentación necesaria para el sistema de gestión de la empresa. Por último, se emiten las conclusiones y recomendaciones finales.

Planteamiento del Problema

Descripción del Problema

La empresa IMPERIAL S.A. se dedica en la ciudad de Cartagena, a la fabricación y comercialización de materias primas como aditivos, preservantes e ingredientes para diferentes industrias de consumo. Se encuentra localizada en la zona industrial por lo que su cobertura es bastante amplia, gracias a esta ubicación estratégica. La empresa cuenta con una estructura organizacional que, integrada 99 empleados entre directivos, administrativos y operativos, adicionalmente cuenta con proveedores que se han convertido en aliados estratégicos para adquirir los mejores productos del mercado para su comercialización.

En la actualidad la empresa no cuenta con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, con las herramientas necesarias para garantizar la integridad de cada una de las personas (empleados, proveedores y clientes) como:

- Política de seguridad y salud en el trabajo
- Conformación y funcionamiento del COPASST
- Conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral
- Programación de capacitación
- Plan anual de trabajo
- Archivo del SG-SST
- Actividades de medicina del trabajo y de prevención y promoción de la salud
- Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos
- Plan de mantenimiento de instalaciones

- Plan de prevención, preparación y respuesta de emergencia

La falta de estas herramientas y planes generan en la empresa diferentes situaciones adversas originadas en los riesgos laborales a los que se enfrentan las personas, dentro de estas se pueden contemplar:

- Incidentes laborales
- Accidentes laborales
- Enfermedad laboral
- Pérdidas por siniestros que pueden ser prevenidos

De no hacerse una intervención adecuada a la actual situación de la empresa se aumenta la posibilidad de que la empresa experimente acontecimientos con efectos con negativos tanto para las personas como para la empresa misma, dentro de estas se pueden listar:

- Accidentes graves
- Muerte
- Daños y pérdidas materiales
- Enfermedad laboral manifiesta
- Una mala imagen de la empresa antes clientes externos y proveedores
- Disminución de credibilidad en el mercado

Formulación del Problema

¿Cómo debe estar estructurada la propuesta de diseño de un SG-SST para que cumpla los requisitos de la Resolución 0312 de 2019, en la empresa IMPERIAL S.A.?

Justificación

La gestión de seguridad y salud en el trabajo surge como desarrollo de las necesidades que manifiestan los empleados en las empresas, y el resto de las personas que por cualquier situación tenga que sostener una relación con la empresa que le implique hacer presencia en las instalaciones y por ende puedan ser afectados. Estas necesidades se resumen exclusivamente a las garantías de su integridad física y psíquica.

Por lo anterior, al desarrollar el siguiente trabajo se identifican como principales beneficios, la posibilidad de diseñar y definir cada uno de los programas para el cumplimiento de los requisitos planteados en la resolución 0312 de 2019, para el tipo de empresa que es IMPERIAL S.A. Estos programas garantizarían la correcta gestión de los diferentes riesgos laborales que se evidencian en la empresa.

En línea con lo anterior, se definen como beneficiarios del proyecto la empresa y cada una de las personas que son consecuentes con esta, como es el caso de empleados, clientes y proveedores, entre otros que se pudiera relacionar, porque contarían con un sistema que interviene, previene o controla cada riesgo que pueda significar una amenaza a su integridad durante su estadía en las instalaciones de esta.

Otros beneficiarios son los miembros de la comunidad académica, siendo que la resolución acaba de ser aprobada y normalizada en el año en curso, puede significarle este trabajo como un primer antecedente investigativo incluso como guía para el desarrollo de nuevas propuestas en otras empresas, puesto que este cumpliría con los parámetros de la resolución más vigente. Por último, se considera al autor investigador como un beneficiario potencial puesto que esta le significa una oportunidad para poner en

práctica cada uno de los conceptos y habilidades adquiridas durante el programa académico, para el diseño de propuestas de resolución de problemas a nivel de seguridad y salud en el trabajo.

Objetivos

General

Realizar una evaluación de un SG-SST frente a los requisitos de la Resolución 0312 de 2019, en la empresa Imperial S.A.

Específicos

Diagnosticar el estado de la empresa de acuerdo con los requisitos de la resolución 0312 de 2019, para identificar los parámetros que debe cumplir en el marco de este.

Proponer las políticas, planes y programas requeridos por la resolución 0312 de 2019, por las características de la empresa.

Documentar el archivo de SG-SST de la empresa que cumpla con los requisitos que la resolución 0312 demanda de esta.

Marco Referencial

Antecedentes

Para tener una noción de la importancia en la comunidad académica en el desarrollo de proyectos como el propuesto que supone una solución al problema de gestión de riesgos laborales, se han identificado en indagación previa aportes desarrollados en al ámbito internacional, nacional y local.

A nivel internacional se tiene el aporte desarrollado y titulado “Diseño de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional para la industria metalmeccánica en el área de la construcción de edificios con estructura metálica de acero basado en la norma OHSAS 18001:2007 para el año 2010” que funcionó como herramienta para promover en la empresa CONTRUCCIONES S.A. conciencia sobre la importancia de prevenir y mitigar los riesgos y peligros que implican las diferentes actividades que se desarrollan en el sector de la construcción de estructuras metálicas y acero (Buenaño & Lajones, 2010).

El propósito general del proyecto fue desarrollar un análisis para posterior evaluación de los riesgos actuales y potenciales a los que están expuestos los trabajadores, para luego llevar a cabo la elaboración y planificación de las acciones que lleven a la minimización de los riesgos y accidentes que se asocian a actividades inseguras.

En este primer aporte se encontró que los autores iniciaron con el desarrollo de un diagnóstico del estado real de la empresa frente a la identificación de riesgos y la gestión de estos, posteriormente llevaron a cabo el diseño del sistema con las actividades

requeridas para el correcto tratamiento de las características de la empresa, lo que garantiza la integridad de las personas e incluso la calidad de vida en el trabajo de estas.

A nivel nacional, se destaca el trabajo titulado “Diseño del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, basado en la integración de la norma OHSAS 18001:2007 y libro 2 parte 2 título 4to capítulo 6 del Decreto 1072 de 2015 en la empresa Ingeniería y Servicios Sarboh S.A.S” con el objetivo de desarrollar un diseño de la gestión de seguridad y salud en el trabajo integrando parámetros de la norma OHSAS 18001:2007 y el Decreto 1072 de 2015 (Lobo, 2016).

El proyecto surge de la necesidad identificada de organizar los parámetros y políticas para la gestión de riesgos laborales a nivel ocupacional e industrial en la empresa, para ello, también se desarrolló un diagnóstico basado en los parámetros del Decreto 1072 de 2015 para luego plantear un diseño que evite que la empresa incurra en acciones o actividades que pongan en amenaza la integridad de cada una de las personas que están dentro de la empresa.

A nivel local, se encontró el trabajo titulado “El sistema de seguridad y salud en el trabajo en la empresa Polipropileno del Caribe S.A. Propilco S.A. en Cartagena” que surge como respuesta a las inquietudes sobre los diferentes incidentes, accidentes y siniestros evidenciados en la empresa (Quiñones & Vásquez, 2014).

El objeto general del trabajo desarrollado fue llevar a cabo un análisis panorámico laboral en la empresa para luego presentar un diseño idóneo para la misma, esta empresa está ubicada en la zona industrial de Mamonal que se constituye en uno de los factores en común con la empresa IMPERIAL S.A.S objeto del proyecto propuesto.

Marco Teórico

Para el desarrollo del proyecto se ha buscado tener un fundamento sólido a nivel teórico que pueda dar la pauta a la metodología que se ajusta para la necesidad de la empresa, por ello, además de revisados los aportes desarrollados por los diferentes antecedentes, se identifican aportes teóricos que ayudan a entender la naturaleza de los SG-SST.

Inicialmente es importante recapitular la historia del SG-SST que, de acuerdo con Pinilla, (2016) se ha convertido en una de las herramientas de gestión de gran importancia para promover la mejora de la calidad de vida e integridad de los empleados y demás personas en las empresas.

En el país, el SG-SST está originado y estructurada a través de un amplio marco normativo desde 1979 así:

- Resolución 2400 de 1979 donde se crea el Estatuto de Seguridad Industrial.
- El Código Sanitario Nacional contemplado en la Ley 9 de 1979.
- La Resolución 2013 de 1986 con la Creación y funcionamiento de comités de medicina, higiene y seguridad industrial en las empresas.
- Establecimiento del funcionamiento de los programas de SG-SST en las empresas en la Resolución 1016 de 1989.
- El Decreto 1295 de 1994 que determina la organización y administración del sistema general de riesgos profesionales.
- El Decreto 1530 de 1996 donde se definen los parámetros de accidentes de trabajo y prestación del sistema general de riesgos profesionales.

- La Ley 776 de 2002 donde se dictan las normas de organización, administración y prestación del sistema general de riesgos profesionales.
- Se reglamenta la investigación de accidente e incidente de trabajo en la Resolución 2346 de 2007.
- La Resolución 1918 de 2009 donde se hace modificación de los artículos 11 y 17 de la resolución 2346 de 2007 y se dictan otras disposiciones.
- Las medidas de consumo de cigarrillo y tabaco que se dan en la Resolución 1956 de 2008.
- En la Resolución 2646 de 2008 donde se establecen disposiciones para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo.
- El Decreto 2566 de 2009 que emite la tabla de enfermedades profesionales.
- El establecimiento de la conformación de comités de convivencia laboral para empresas públicas y privadas y se dictan otras disposiciones, en la Resolución 652 de 2012.
- Indicaciones para lograr un espacio libre de humo y sustancias psicoactivas en la empresa en la Circular 0038 de 2010.
- Modificación del sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional en la Ley 1562 de 2012.
- Resolución 1111 de 2017 que define los parámetros mínimos del SG-SST.

- El Decreto 1072 de 2015 establece que el SG-SST debe implementarse en empresas que contratan personal por prestación de servicios, como empresas de servicios temporales, empresas de economía solidaria y el sector cooperativo.
- Resolución 0312 de 2019 que define los parámetros mínimos del SG-SST.

El Ministerio del Trabajo (2015) con la emisión de la Resolución 1111 en 2017, establece fases que organizan las actividades que se deben ejecutar para garantizar el SG-SST en las empresas, estas fases son: evaluación o diagnóstico inicial, plan de mejora de acuerdo con lo encontrado en la evaluación, ejecución, seguimiento y el plan de mejora, inspección, vigilancia y control.

El objeto de este estudio es el Sistema de Gestión, por ello, debe estar fundamentado en el conocido ciclo PHVA (planificar, hacer, verificar y actuar), y de acuerdo con los parámetros de la Resolución 1111 las actividades del ciclo PHVA deben estar evidentes en las siguientes actividades: planear tiene que ver con buscar la forma de mejorar y garantizar la seguridad y salud de los trabajadores. Implementar es poner en ejecución de las actividades propuestas para las mejoras. Verificar es inspeccionar cada una de las actividades ejecutadas y que estas sean alineadas a los objetivos trazados. Actuar es poner en acción las actividades de mejora necesarias para garantizar la integridad y calidad de vida de los empleados (ISOTOOLS, 2019).

Teniendo en cuenta lo anterior es importante pasar al Decreto 0312 de 2019 como el más reciente instructivo que deben seguir y cumplir las empresas, este está estructurado por un capítulo preliminar y cuatro capítulos que dan instrucciones claras

sobre los estándares mínimos que deben cumplir las empresas teniendo en cuenta la cantidad de empleados que poseen (MINTRABAJO, 2019).

En ese orden, el capítulo preliminar tiene que ver con el objeto o campo de aplicación, siendo el primero el establecimiento de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST para las personas naturales y jurídicas. El segundo tiene que ver con la aplicación que está delimitada a empleadores públicos y privados, a los contratantes bajo modalidad civil, comercial o administrativa, a los trabajadores dependientes e independientes, y las organizaciones de diferentes economías.

El capítulo I define los estándares mínimos para empresas, empleadores y contratantes con diez o menos trabajadores, clasificadas con riesgo I, II, III. Para este caso, las empresas deben contar con la asignación de persona que diseña el sistema de gestión de SST, afiliación al sistema de seguridad social integral, capacitación en SST, Plan anual de trabajo, evaluaciones médicas ocupacionales, identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, medidas de prevención y control frente a peligros/riesgos identificados.

El capítulo II contiene los estándares mínimos para empresas de once a cincuenta trabajadores clasificadas en riesgo I, II o III. Estos son: asignación de una persona que diseñe el sistema de gestión de SST, asignación de recursos para el sistema de gestión SST, afiliación al sistema de seguridad social integral, conformación y funcionamiento del COPASST, conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral, programa de capacitación, política de seguridad y salud en el trabajo, plan anual de

trabajo, archivo y retención documental del sistema de gestión SST, descripción sociodemográfica diagnóstico de condiciones de salud, actividades de medicina del trabajo y de prevención y promoción de la salud, evaluaciones medicas ocupacionales, restricciones y recomendaciones médicas laborales, reportes de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades cuando sean diagnosticadas como laborales.

Otros requisitos son identificación de peligros y evaluación y valoración de riesgos, mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas y herramientas, entrega de elementos de protección personal y capacitación para el uso adecuado, plan de prevención, generación y respuesta ante emergencias, brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias. Revisión por la alta dirección.

El capítulo III describe los estándares mínimos para empresas de más de cincuenta trabajadores clasificadas con riesgo I, II, III, IV o V y de cincuenta o menos trabajadores con riesgo IV o V, los cuales son: asignación de una persona que diseñe e implemente el SG-SST, asignación de responsabilidades en SST, asignación de recursos para el sistema de gestión SST, afiliación al sistema de seguridad social integral, identificación de trabajadores que se dediquen en forma permanente a actividades de alto riesgo y cotización de pensión especial, conformación y funcionamiento del COPASST, capacitación de los integrantes del COPASST, conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral, programa de capacitación anual, inducción y reinducción en SST, curso virtual de capacitación de cincuenta horas en SST, política de seguridad y salud en el trabajo, objetivos de SST, evaluación inicial del sistema de gestión, plan anual

de trabajo, archivo y retención del sistema de gestión de SST, rendición de cuentas, matriz legal, mecanismo de comunicación, identificación y evaluación para la adquisición de bienes y servicios, evaluación y selección de proveedores y contratistas.

Además, gestión del cambio, descripción sociodemográfica y diagnóstico de las condiciones de salud de los trabajadores, actividades de medicina del trabajo y de prevención y promoción de la salud, perfiles de cargo, evaluaciones medicas ocupacionales, custodia de las historias clínicas, restricciones y recomendaciones medico laborales, estilos de vida y entorno saludable, servicios de higiene, manejo de residuos, reporte de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, investigación de incidentes, accidentes de trabajo y las enfermedades cuando sean diagnosticadas como laborales, registro y análisis estadístico de accidentes de trabajo y enfermedades, frecuencia de accidentalidad, severidad de accidentalidad, proporción de accidentes de trabajo mortales, prevalencia de la enfermedad laboral, incidencia de la enfermedad laboral, ausentismo por causa médica, metodología para identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, identificación de peligros y evaluación y valoración de riesgo con participación de todos los niveles de la empresa, identificación de sustancias catalogadas como carcinógenas o con toxicidad aguda, mediciones ambientales.

Medida de prevención y control frente a peligros/riesgos identificados, aplicación de medidas de prevención y control por parte de los trabajadores, procedimientos e instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo, inspecciones a instalaciones, maquinarias o equipos, mantenimiento periódico de las instalaciones, maquinas, equipos y herramientas, entrega de EPP y capacitación en uso adecuado, plan de prevención,

preparación y respuesta ante emergencias, brigada de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, definición de indicadores del sistema de gestión, auditoría anual, revisión por la alta dirección, alcance de la auditoría del sistema de gestión, planificación de la auditoría con el COPASST, acciones preventivas y correctivas, acciones de mejora conforme a revisión de la Alta Dirección, acciones de mejora con base en investigaciones de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, plan de mejoramiento.

Para que las empresas cumplan con estos requisitos la misma Resolución presenta unas etapas que se deben cumplir en el proceso, las mismas están contempladas en el capítulo IV artículo 25 titulado Fases de adecuación, transición y aplicación para la implementación del sistema de gestión de SST con estándares mínimos y estas fases son:

1. Evaluación inicial, esta es la autoevaluación realizada por la empresa para la identificación de las prioridades y necesidades en SST, el responsable es la empresa y las personas encargadas o delegadas para la implementación.
2. Plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial, este equivale al conjunto de elementos de control que consolida las acciones de mejoramiento necesarias para corregir las debilidades encontradas en la evaluación.
3. Ejecución, en esta se pone en marcha el SG-SST diseñado en coherencia con la evaluación inicial. Los responsables son la empresa o personas que han sido encargadas o delegadas.
4. Seguimiento y plan de mejora, en esta se desarrollan las actividades de vigilancia y control de la ejecución del sistema, los responsables siguen siendo la empresa o

personas encargadas, el seguimiento es a cargo del Ministerio del Trabajo y las ARL.

5. Inspección, vigilancia y control, es la fase de verificación del cumplimiento de la normatividad vigente sobre el sistema de gestión. Es efectuada por el Ministerio del Trabajo.

Marco Conceptual

Accidente: Es definido por Zazo, (2015) como un imprevisto que trauma el curso normal de la situación, y que normalmente daña a personas o cosas dentro de la situación misma. A nivel laboral tiene que ver con todos esos acontecimientos que afectan directamente la integridad física de los empleados.

Alta dirección: Es la máxima autoridad a nivel administrativo de una empresa, en ocasiones el representante legal, el gerente general, y el socio de la empresa cumple el cargo de Alta dirección.

Brigada de emergencia: Es un conjunto de empleados que capacitados en unas competencias específicas están habilitados para la contingencia en caso de alguna emergencia dentro de la empresa (Cattaneo, 2011).

Capacitación: se lleva a cabo a través del desarrollo de programas para enseñar y equipar a las personas en conocimientos específicos, con el fin de que sean competencias para la obra (Rutty, 2007).

Comité de convivencia laboral: Desde la Resolución 0652 de 2012, este se define como un grupo conformado por representantes de una empresa y representantes de

empleados de esta, que buscan garantizar la prevención del acoso laboral contribuyendo a proteger a los empleados contra los riesgos psicosociales que se evidencian en el contexto del trabajo (MINTRABAJO, 2012).

COPASST: Sigla que resume Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo y que es el encargado de la promoción y vigilancia de las normas en temas de seguridad y salud en el trabajo de las empresas (Gallo & Pico, 2011).

Enfermedad laboral: Se define como esas enfermedades que contraen o desarrollan las personas como consecuencia al ejercicio de sus funciones labores, su origen es muy variado desde deficientes condiciones de ergonomía en el puesto de trabajo hasta la exposición paulatina pero frecuente a sustancias y agendes que desarrollen diferentes daños en la salud de las personas a mediano o largo plazo.

Evaluaciones médicas ocupacionales: éstas evaluaciones son desarrolladas por médicos ocupacionales y realmente buscan determinar el estado de salud de una persona antes, durante y después del desarrollo de una actividad laboral, en los últimos años ha tomado mucha fuerza en diferentes sectores productivos por que ayudan a detectar a tiempo enfermedades laborales para su oportuno tratamiento.

Marco Legal

Los estándares para la seguridad y salud en el trabajo están fundamentados en un marco legal amplio, sin embargo, para efectos de este proyecto se mencionará los fundamentos legales que están contemplados en la Resolución 0312 de 2019 y que tiene su base en el artículo 25 de la Constitución Política en la que se habla del trabajo como

derecho y obligación social que tiene varias modalidades, también de la especial protección del Estado.

El artículo 2 del Decreto 1295 de 1994, donde se plantea que los objetivos del Sistema General de Riesgos Laborales son la promoción de la seguridad y salud en el trabajo, y la prevención de los riesgos laborales, con el fin de evitar accidentes y enfermedades laborales.

El artículo 1 de la Ley 1562 de 2012 que define al Sistema General de Riesgos Laborales como un conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos con el fin de prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan. Adicionalmente, el mismo artículo establece que el programa de salud ocupacional se entiende como el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

También existen decisiones de entes internacionales a las cuales Colombia por ser parte debe someterse en totalidad, como es el caso de la Decisión 584 de 2004 de la Comunidad Andina de las Naciones – CAN, que determina en su artículo 7 que, con la intención de armonizar los principios integrados en las legislaciones nacionales, los países miembros deben adoptar medidas legislativas y reglamentarias necesarias para la SST basadas en los principios de eficacia, coordinación y participación.

Diseño Metodológico

Tipo y Enfoques de Investigación

Teniendo en cuenta la problemática a intervenir se llevó a cabo una investigación de tipo cualitativa, en tanto las técnicas e instrumentos e incluso la información recopilada, mostraba de forma detallada cada uno de los problemas que presenta la empresa por la falta de un SG-SST. La investigación tiene un enfoque descriptivo en cuanto la información recolectada fue organizada y expuesta para que la empresa pudiera hacer los correctivos pertinentes, sin entrar desde la misma investigación a modificar la situación de esta.

Método de la investigación

Este proyecto siguió los parámetros del método inductivo que se desarrolla desde una observación particular, el caso de la empresa IMPERIAL S.A. con su falta de SG-SST llegando a lo general que es la Resolución 0312 de 2019 que cuenta con estándares que deben aplicarse a estas y todas las empresas.

Unidad de Estudio o Muestra

La población y muestra de esta investigación está compuesta por los empleados directos de la empresa, por ser estos los más frecuentes a la misma, estos son 99 empleados.

Fases y Actividades Metodológicas

Para el desarrollo del presente proyecto se hizo uso de la guía de estándares mínimos que deben cumplir la empresa con su SG-SST de acuerdo con la clasificación a

la que pertenezca por el número de trabajadores, una vez evaluada la empresa bajo estos estándares mínimos se procedió a desarrollar el SG-SST para la misma.

Tabla 1

Etapas y actividades metodológicas

Etapas	Objetivo	Actividades	Resultados esperados	Responsable
1. Diagnostico	Diagnosticar el estado de la empresa de acuerdo con los requisitos de la resolución 0312 de 2019, para identificar los parámetros que debe cumplir en el marco de este.	Aplicar a la empresa formato de seguimiento de estándares mínimos para conocer su grado de cumplimiento de las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo.	Descripción del nivel de cumplimiento de cada uno de los estándares mínimos contemplados en la resolución 0312 de 2019.	Inspector SISO de la empresa Estudiante investigador
2. Propuesta	Proponer las políticas, planes y programas requeridos por la resolución 0312 de 2019, por las características de la empresa.	Llevar a cabo el diseño de las diferentes políticas y planes que requiere la resolución 0312 a la empresa de acuerdo con el número de empleados que tiene.	Disponibilidad de cada uno de los planes, políticas y programas que se requieren dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa.	Estudiante investigador
3. Documentación	Documentar el archivo de SG-SST de la empresa que cumpla con los requisitos	Desarrollar la documentación del archivo del SG-SST que cumpla con los requisitos de la	Archivo completo del sistema de gestión integrado en el manual de este.	Estudiante investigador

que la resolución 0312 demanda de esta.	resolución a través del manual de gestión.
---	--

Análisis de Resultados

Diagnóstico de la empresa frente al cumplimiento de los estándares mínimos de la resolución 0312 de 2019

Los estándares mínimos definidos por la resolución han sido integrados al ciclo PHVA, así se cuenta con 7 estándares que se ha distribuido de la siguiente forma:

Tabla 2

Estándares mínimos en el ciclo PHVA

Etapa PHVA	Estándar
PLANEAR	Estándar 1 Recursos
	Estándar 2 Política integral del sistema de la seguridad y salud en el trabajo
HACER	Estándar 3 Gestión de la salud
	Estándar 4 Gestión de peligros y riesgos
	Estándar 5 Gestión de amenazas
VERIFICAR	Estándar 6 Verificación del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo
ACTUAR	Estándar 7 Mejoramiento

A continuación, se presentan resultados del diagnóstico inicial teniendo en cuenta cada una de las etapas del ciclo PHVA y su puntaje según resolución.

Figura 1

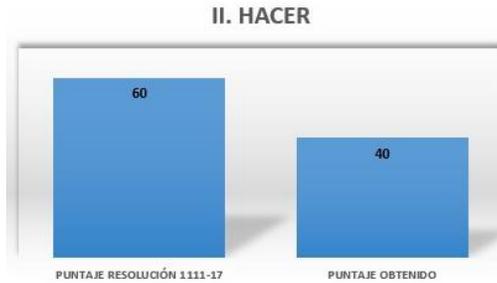
Resultados de la etapa Planear



Cómo se logra ver, la empresa solo alcanzó el 50% del puntaje estándar, lo que implica que las acciones de planeación del sistema no son suficientes para garantizar los resultados adecuados.

Figura 2

Resultados de la etapa de hacer



En la figura 2 se puede ver que de los 60 puntos la empresa solo logra 40, por lo que se considera necesario revisar las acciones en detalle y plantear mejoras.

Figura 3

Resultados de la etapa de verificar



En la figura 3 se puede ver que la empresa silo logra 2.5 puntos de los 25 requeridos por la resolución para la etapa de verificar, esta es importante porque permite establecer los resultados y acciones de mejora.

Figura 4

Resultados de la etapa de actuar

	Revisión por la alta dirección												
	Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales												
Actuar	Acciones preventivas y correctivas												
	Mejora continua												

Diseño de las políticas, planes y programas requeridos por la resolución 0312 de 2019, por las características de la empresa

En esta segunda parte de los resultados se presenta el diseño de las diferentes políticas, planes y programas requeridos por la resolución, para ello es importante la revisión de estas sobre los requisitos que demanda a la empresa por la cantidad de empleados de esta.

En el artículo 16 de la resolución se describen los estándares mínimos que deben cumplir las empresas con más de cincuenta trabajadores y de clasificación de riesgo IV que es el caso de Imperial S.A., dentro de esos se listan las políticas, planes y programas que esta debe tener y son:

- Programa de capacitación anual
- Política de seguridad y salud en el trabajo
- Gestión del cambio
- Programa de estilos de vida y entorno saludable
- Procedimientos e instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo
- Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencia

Todos estos han sido diseñados y se encuentran anexos a este proyecto, pueden ser identificados en la siguiente lista.

Tabla 4 Políticas, planes y programas requeridos

Políticas, planes y programas requeridos	
ITEM	NOMBRE

1.	Organigrama
2.	Política integrada
3.	Vigía SST
4.	Comité de convivencia laboral
5.	Roles y responsabilidades
6.	Responsable del SG-SST
7.	Plan de capacitación
8.	Conservación de documentos
9.	Procedimiento control de documentos
10.	Comunicación SST
11.	Procedimiento de capacitación, entrenamiento e inducción
12.	Proceso identificación de riesgos
13.	Encuesta perfil sociodemográfico
14.	Descripción perfil sociodemográfico
15.	Matriz de recursos
16.	Matriz de requisitos legales
17.	Plan de trabajo anual
18.	Reglamento de higiene y seguridad industrial
19.	Fincha técnica de indicadores
20.	Inspección de EPP
21.	Matriz de EPP
22.	Procedimiento de inspecciones
23.	Matriz de exámenes médicos
24.	Plan de prevención y preparación ante emergencias
25.	Gestión del cambio
26.	Procedimientos de auditoría
27.	Revisión por alta dirección
28.	Procedimiento de investigación de incidentes y accidentes
29.	No conformidades acciones correctivas y preventivas
30.	Plan de rescate de alturas
31.	Política de no alcohol y sustancia psicoactivas

Documentación del archivo de SG-SST de la empresa que cumpla con los requisitos que la resolución 0312

A continuación, se presenta la documentación del archivo del SG-SST de la empresa, a partir del diseño de políticas, programas y planes que cumplen estándares mínimos de la resolución y que se condensa en el siguiente manual de seguridad y salud en el trabajo.

SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Introducción

La Seguridad y Salud en el Trabajo actualmente representa una de las herramientas de gestión más importantes para mejorar la calidad de vida laboral en las organizaciones y con ella su competitividad. Esto es posible siempre y cuando la organización promueva y estimule en todo momento la creación de una cultura en seguridad y salud en el trabajo que debe estar sincronizada con los planes de calidad, mejoramiento de los procesos y puestos de trabajo, productividad, desarrollo del talento humano y la reducción de los costos operacionales.

Es por ello Imperial S.A. tiene entre sus propósitos desarrollar el **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST**, con el fin de mejorar la calidad de vida laboral, lograr una reducción de los costos generados por los accidentes y las enfermedades laborales, mejorar la calidad de los servicios y ante todo generar ambientes sanos para los que allí trabajan.

El interés es suministrar los recursos necesarios para responder a las demandas de la población trabajadora respecto a su salud y el medio ambiente laboral, así como para dar cumplimiento a la resolución 0312 de 2019.

El **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST** está orientado a lograr una adecuada administración de riesgos que permita mantener el control permanente de los mismos en los diferentes oficios y que contribuya al bienestar físico, mental y social del trabajador y al funcionamiento de los recursos e instalaciones.

El documento que se presenta a continuación refleja el **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST** para la organización basado en las características específicas de su proceso y su actividad económica.

Objeto Y Campo De Aplicación

El presente capítulo tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para la documentación e implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la empresa Imperial S.A., incluyendo contratistas, visitantes y trabajadores.

Definiciones Legales

Acción correctiva: Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.

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

Acción preventiva: Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad u otra situación potencial no deseable.

Actividad no rutinaria: Actividad que no forma parte de la operación normal de la organización o actividad que la organización ha determinado como no rutinaria por su baja frecuencia de ejecución.

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

Alta dirección: Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa.

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

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

Ciclo PHVA: Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos:

Planificar: Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas.

Hacer: Implementación de las medidas planificadas.

Verificar: Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados.

Actuar: Realizar acciones de mejora para obtener mayores beneficios en la seguridad y salud en de los trabajadores

Condiciones de salud: El conjunto de variables objetivas y de autor reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.

Condiciones y medio ambiente de trabajo: Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros: a) Las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo; b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia; c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores y; d) La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales.

Descripción sociodemográfica: Perfil sociodemográfico de la población trabajadora, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo.

Efectividad: Logro de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con la máxima eficacia y eficiencia.

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

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

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

Evaluación del riesgo: Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción.

Evento Catastrófico: Acontecimiento imprevisto y no deseado que altera significativamente el funcionamiento normal de la empresa, implica daños masivos al personal que labora en instalaciones, parálisis total de las actividades de la empresa o una parte de ella y que afecta a la cadena productiva, o genera destrucción parcial o total de una instalación.

Identificación del peligro: Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de este.

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

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

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

Matriz legal: Es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las actividades propias e inherentes de su actividad productiva, los cuales dan los lineamientos normativos y

técnicos para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables.

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

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

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

Política de seguridad y salud en el trabajo: Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresada formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización.

Registro: Documento que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencia de las actividades desempeñadas.

Rendición de cuentas: Mecanismo por medio del cual las personas e instituciones informan sobre su desempeño.

Revisión proactiva: Es el compromiso del empleador o contratante que implica la iniciativa y capacidad de anticipación para el desarrollo de acciones preventivas y correctivas, así como la toma de decisiones para generar mejoras en el SG-SST.

Revisión reactiva: Acciones para el seguimiento de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad.

Equipos tecnológicos

Los recursos tecnológicos facilitaran la documentación del Sistema de gestión por lo tanto se debe seleccionar los mejores equipos tales como:

- Computador portátil
- Impresora
- Video beam
- Cámara o celular con cámara

Estos equipos serán necesarios para la óptima realización de cada una de las fases del proyecto.

Financieros

Son tan importantes para producir las entregas físicas y en otros materiales, pues son la financiación y son los responsables para la sostenibilidad de este mismo.

Tabla 5 Recursos

	Mano de obra	Equipos	Tipo de material
Febrero	Asesoría de ARL	Computador Impresora Cámara o celular con cámara	Transporte (gasolina)
Septiembre	Asesoría de ARL	Video beam Cámara o celular con cámara Computador Impresora	Transporte (gasolina)
Octubre	Asesoría de ARL	Computador Cámara o celular con cámara Impresora	Transporte (gasolina)
Noviembre	Asesoría de ARL	Computador Impresora	Transporte (gasolina)
Total			

Distribución del personal por área

Tabla 6 Distribución del personal

Área	Total empleados
Gerencia	2
Administrativa	8
RRHH	5
Comercial	14
Producción	42
Calidad y desarrollo	7
Mantenimiento	8
Almacén y despacho	10
Cuota Sena	3

Descripción de procesos, equipos e infraestructura utilizada

Imperial S.A. cuenta con un personal competente para laborar en cualquier hora del día, con disponibilidad para trasladarse al campo cuando sea indicado y cuenta con equipos de buen desempeño para cada uno de nuestros servicios.

Organigrama de la empresa

[VER 1 Organigrama 2019 Imperial S.A.](#)

Política De Seguridad Y Salud En El Trabajo -SST

La empresa Imperial S.A. establece por escrito una política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), con alcance a todos sus trabajadores. Esta política será verificada en forma continua para asegurar su cumplimiento permanente

[VER 2. Política Integrada 2019 Imperial S.A.](#)

Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo

Los objetivos permiten determinar el grado de cumplimiento del SG-SST, definiendo mecanismos que permitan el seguimiento a su implementación, ser alcanzables y propender por el mejoramiento continuo.

Están expresados en conformidad con la política de seguridad y salud en el trabajo establecida en la organización y el resultado de las evaluaciones iniciales y auditorias que se realicen.

La empresa Imperial S.A. incluye los siguientes objetivos sobre los cuales expresa su compromiso:

- Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles.
- Proteger la seguridad y la salud e los trabajadores, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) en la empresa.

- Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de los riesgos laborales.

Vigía de la Seguridad y Salud en el trabajo

El Vigía SST será designado por el representante legal cada dos años y será el responsable de dar apoyo a las actividades de SST, al igual que canalizar las inquietudes de salud y seguridad de los trabajadores hacia la administración.

[VER 3. Vigía SST 2019 Imperial S.A.](#)

Comité de convivencia laboral

El Comité de convivencia será designado por el representante legal cada dos años como medida preventiva del acoso laboral.

[VER 4. Comité de convivencia 2019 Imperial S.A.](#)

Organización del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo

Roles y responsables de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST está bajo la responsabilidad de alta dirección de la organización, se han asignado y comunicado las responsabilidades dentro del SG-SST para los cargos cuya actuación tienen injerencia directa sobre la gestión de seguridad y salud.

[VER 5. Roles y responsabilidades 2019 Imperial S.A.](#)

Responsable del SG-SST

El responsable de la ejecución del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, fue designado por la alta dirección.

[VER 6. Responsable del SG-SST 2019 Imperial S.A.](#)

Capacitación en Seguridad y Salud en el trabajo-SST

La empresa Imperial S.A. desarrolla un programa de capacitación anual, con la participación del vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, el programa proporciona conocimiento para identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con el trabajo, se hace extensivo a todos los niveles de la organización incluyendo a los contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión, Esto con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

[VER 7. Plan de capacitación SST 2019 Imperial S.A.](#)

[VER 10. Procedimiento de capacitación entrenamiento e inducción 2019 Imperial S.A.](#)

Documentación

La alta dirección debe mantener disponibles y debidamente actualizada la documentación relacionada con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST, ya que los registros son una parte importante del SG-SST y su adecuada gestión es uno de los aspectos que garantiza la efectividad del sistema.

Por lo anterior, la organización estableció y mantiene un sistema para la identificación, recolección, y mantenimiento de sus registros, así como su protección contra daño, deterioro o pérdida.

Conservación de documentos

El empleador debe mantener disponibles y debidamente actualizada la documentación relacionada con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST, ya que los registros son una parte importante del SG-SST y su adecuada gestión es uno de los aspectos que garantiza la efectividad del sistema.

Por lo anterior, la organización estableció y mantiene un sistema para la identificación, recolección, y mantenimiento de sus registros, así como su protección contra daño, deterioro o pérdida.

[VER 8. Conservación de documentos 2019 Imperial S.A.](#)

Comunicación

En la organización se aplican mecanismos eficaces para:

- Recibir, documentar y responder adecuadamente a las comunicaciones internas y externas, relativas a la seguridad y salud en el trabajo.
- Garantizar que se dé a conocer el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST a los trabajadores y contratistas.
- Disponer de canales que permitan recolectar inquietudes, ideas y aportes de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo para que sean consideradas y atendidas por los responsables de la organización.

[VER 9. Comunicación SST 2019 Imperial S.A.](#)

PLANIFICACION DEL SG-SST

Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos

Imperial S.A. realiza la identificación de riesgos y peligros y valora los riesgos a partir de los controles existentes, lo cual le permitirá conocer los riesgos significativos. La matriz para la Identificación de Peligros, evaluación y valoración de riesgos es una herramienta dinámica y como tal la empresa garantizará su actualización anualmente o cada vez que ocurra un accidente de trabajo mortal o un evento catastrófico en la organización o cuando se presenten cambios en los procesos, en las instalaciones en la maquina o en los equipos.

Observación: De acuerdo con la resolución 2646 de 2008, la organización determinará el riesgo y el nivel de riesgo para los peligros psicosociales a través de la aplicación de las baterías o de otro instrumento validado.

[VER 11. Matriz de peligros 2019 Imperial S.A.](#)

Evaluación inicial del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST

La evaluación inicial permite mantener vigentes las prioridades en seguridad y salud en el trabajo acorde con los cambios en las condiciones y procesos de trabajo de la organización y su entorno, y acorde con las modificaciones en la normatividad del Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia

Descripción socio demográfico

Permite conocer algunas características de la población trabajadora con el fin de orientar las actividades del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo.

[VER 13. Encuesta perfil sociodemográfico 2019 Imperial S.A.](#)

[VER 14. Descripción del perfil sociodemográfico 2019 Imperial S.A.](#)

Recursos

Para el desarrollo del Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) Imperial S.A. dispone de recursos humanos, financieros, técnicos y físicos necesarios para garantizar el cumplimiento de los Objetivos aquí establecidos.

- Humanos

Los recursos humanos contemplan aspectos de capacitación y funciones directas en la gestión del sistema de seguridad y salud en el trabajo.

RESPONSABLES DE SST	CARGO	FORMACION SST	RECURSO

- Tecnológicos

Los recursos tecnológicos contemplan aspectos de inversión en equipos utilizados y su mantenimiento en la implementación y desarrollo del SG-SST.

ELEMENTO	OBJETO	CANTIDAD
Computador	Actualizar información del SGSST	1
Impresora	Divulgar la información del SG-SST	1
Espacios para reuniones	Inducción y capacitación	1

- Financieros

Actualmente la empresa no cuenta con presupuesto con destinación específica el desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, se aplica según la necesidad.

Implementación del nivel	Inversión estimada
Básico	

De intervención	
-----------------	--

VER 15. Matriz de recursos 2019 Imperial S.A.

Matriz de Requisitos Legales

La empresa **TECNIMETANOS S.A.S.** realizo la identificación de la matriz legal la cual contempla normas generales y específicas para el debido cumplimiento

VER. 16. Matriz de Requisitos legales 2019 Imperial S.A.

Plan de trabajo anual

El plan de trabajo resulta, entonces, de un proceso de concertación de carácter dinámico, y se constituye en una opción práctica para desarrollar los programas/planes de seguridad y salud en el trabajo, que, adicionalmente, permite realizar seguimiento a la ejecución y facilita el proceso de evaluación y ajustes.

La legislación vigente exige un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual contempla:

- Realizar una evaluación inicial con el fin de identificar las prioridades en seguridad y salud en el trabajo para establecer el plan de trabajo anual.
- Establecer el plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos, en el que se especifiquen metas, actividades claras para su desarrollo, responsables, recursos necesarios y cronograma.
- El plan de trabajo anual se debe documentar, ejecutar, verificar su cumplimiento y está sujeto a revisión por la alta dirección

VER. 17. Plan de Trabajo Anual 2019 Imperial S.A.

Reglamento de higiene y seguridad

El Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial es un documento técnico que hace parte de las exigencias legales colombianas en el contexto del Sistema General de Riesgos Laborales y la implementación de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Debe ser aprobado y firmado por el gerente y permanecer en dos lugares visibles de la empresa.

VER. 18. Reglamento de Higiene y Seguridad industrial 2019 Imperial S.A.

Indicadores del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST

Los indicadores deben ser un instrumento que permitan observar las tendencias que éste mismo puede mostrar con el transcurrir del tiempo y, si se analizan de manera integral con otros indicadores se convierten en eficaces herramientas de gerencia, pues permiten mantener un diagnóstico permanentemente actualizado de la situación, tomar decisiones y verificar si éstas fueron o no acertadas.

Los indicadores se orientan hacia el logro de una meta, el cumplimiento de objetivos, resultados (incidentes, condiciones inseguras, uso de EPP), costos (por accidentes de trabajo, ausentismo, evaluación, prevención), conformidad (auditorías, inspecciones) y programas.

Características: Deben ser objetivos, cuantificables (medibles), verificables, agregar el valor, deben ser comunicados y establecidos por consenso.

Indicadores de estructura

Evalúan la estructura del programa en términos de la disponibilidad de los recursos, sin que esto implique olvidarse de su oportunidad. Entre éstos se cuentan los indicadores relacionados con la política, el recurso humano, el recurso financiero, los recursos técnicos, entre otros. Lo anterior permite concluir si los recursos disponibles al inicio del programa permitieron atender las necesidades y demandas de la población trabajadora y por lo tanto los resultados esperados

Indicadores de proceso o ejecución

El proceso o ejecución se evalúa a través de indicadores y criterios que muestran el grado de desarrollo alcanzado del programa, así como la proporción de cumplimiento respecto a lo programado al inicio del período. Entre otros, se analizan los relacionados con la integralidad de las acciones para el diagnóstico, la planeación, así como el grado de intervención sobre las condiciones de trabajo y de salud.

Indicadores de impacto

Estos miden los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el trabajo, en relación con las condiciones de trabajo y de salud durante el período de interés. Para tal efecto se tienen en cuenta las variaciones tanto en la proporción de personas expuestas a los factores de riesgo prioritarios, como en los indicadores de accidentalidad, enfermedad profesional y ausentismo.

[VER 19. Ficha Técnica de Indicadores SG-SST 2019 Imperial S.A.](#)

Aplicación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST

Gestión de los Peligros y Riesgos

En **Imperial S.A.** se utilizan métodos para la identificación, prevención, evaluación, valoración y control de los peligros y riesgos en la empresa.

[VER 12 Procedimiento de Identificación de riesgos 2019 Imperial S.A.](#)

Medidas de Prevención y Control

Las medidas de prevención y control son adoptadas en la empresa con base en el análisis de pertinencia, teniendo en cuenta el siguiente esquema de jerarquización:

1. Eliminación del peligro/riesgo.
2. Sustitución
3. Controles de Ingeniería
4. Controles Administrativos:
5. Equipos y Elementos de Protección Personal y Colectivo

Equipos y elementos de protección personal

La empresa suministra los elementos de protección personal, según sean requeridos en la actividad a desarrollar.

[VER 20. Inspecciones de elementos de protección personal 2019 Imperial S.A.](#)

[VER 21. Matriz de Elementos de Protección Personal 2019 Imperial S.A.](#)

Inspecciones de Seguridad

La empresa realizará intervención de las condiciones de seguridad mediante:

- **Las inspecciones de seguridad en las áreas de trabajo.**

Tabla 7 Inspección de seguridad en las áreas de trabajo

Tipo de Inspección	Frecuencia	Responsable
Equipos de atención de incendios	Semestral	Vigía SST
Botiquín para primeros auxilios	Semestral	Vigía SST
Elementos de Protección Personal	Trimestral	Vigía SST
Instalaciones eléctricas	Anual	Vigía SST
Instalaciones locativas	Semestral	Vigía SST
Puestos de trabajo	Trimestral	Vigía SST
Orden y aseo	Trimestral	Vigía SST

VER 22. Procedimientos de inspecciones generales 2019 Imperial S.A.

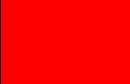
- **Normas o estándares de trabajo seguro**

La empresa definirá normas generales de seguridad para la prevención de accidentes en Trabajo seguro en alturas

- **Señalización y demarcación**

La empresa realizará la señalización y demarcación de las áreas de acuerdo con lo siguiente:

Tabla 8 Señalización

Forma	Significado	Color	Significado
	Prohibición u orden		Pare, prohibición y todo lugar, material o equipo relacionado con prevención o combate de incendios y su ubicación.
	Prevención, peligro		Orden, obligación. Acción de mando.
	Información		Precaución, peligro.
	Información, texto de instrucciones aisladas o para complementar las señales anteriores si se requiere.		Información de seguridad, indicación de sitios o direcciones hacia donde se encuentran estos (escaleras, primeros auxilios, rutas e instrucciones de evacuación, etc.).

- **Saneamiento Básico Industrial y protección al medio ambiente**

AREA	Factor a controlar	Manejo	Observaciones
TÉCNICOS	Suministro de agua potable	Los técnicos transportan termos con agua potable	
	Baños y servicios sanitarios	Usan los baños de los lugares en donde estén laborando	
Administrativos	Manejo de residuos	Se dispone de canecas verde para la disposición de las basuras	
	Control de plagas y roedores	Se realizan fumigaciones semestrales	

- **Mantenimiento preventivo - correctivo**

La empresa realizara con un manual de mantenimiento preventivo que incluye la verificación de lo siguiente:

- Computador
- Impresora
- Equipo para trabajo seguro en alturas

- **Hojas de seguridad para productos químicos**

La empresa garantizará la disponibilidad de las hojas de seguridad de los productos químicos en las áreas de uso y capacitará al personal sobre el manejo de estas.

Vigilancia a la Salud de los Trabajadores

- **Análisis integral de las condiciones de trabajo y salud**

A partir del diagnóstico de riesgos y peligros y de las condiciones de salud se relacionan los riesgos significativos considerados como no aceptables y que serán objeto de intervención.

Tabla 9 áreas de trabajo

AREA	Riesgos Significativos	Factores de Riesgo	Peligros
TECNICOS	Trabajo en alturas y espacios confinados	Locativo	Mantenimiento de equipos en alturas y espacios confinados
	Fatiga muscular	Biomecánica	Posturas prolongadas de pie
	Golpes, contusiones, heridas.	Mecánicos	Manejo de herramientas manuales y eléctricas
ADMINISTRATIVOS	Movimientos repetitivos	Biomecánica	Procesos de digitación en computador
	Accidentes de transito	Tránsito	Conducción de motocicleta
	Distribución de espacios	Locativo	Ubicación y distribución de los elementos de trabajo

- **Diagnóstico de las Condiciones de salud**

Frente al Diagnóstico de Salud, se establece el perfil general de la población, en cuanto a presencia de enfermedades en sus trabajadores, aquí se hace un análisis demográfico teniendo en cuenta el tipo de contratación laboral y otras características.

El diagnóstico de las condiciones de salud debe hacerse con la información de variables demográficas, ocupacionales y hallazgos de morbilidad. Para esto se puede utilizar el auto reporte de

condiciones de trabajo y salud, los resultados de las evaluaciones ocupacionales de ingreso y de seguimiento.

El diagnóstico de salud debe contener como mínimo lo siguiente:

- Información sociodemográfica de la población trabajadora (sexo, grupos etarios, composición familiar, estrato socioeconómico).
- Información de antecedentes de exposición laboral a diferentes factores de riesgos ocupacionales.
- Información de exposición laboral actual, según la manifestación de los trabajadores y los resultados objetivos analizados durante la evaluación médica. Tal información deberá estar diferenciada según áreas u oficios.
- Sintomatología reportada por los trabajadores.
- Resultados generales de las pruebas clínicas o paraclínicas complementarias a los exámenes físicos realizados.
- Diagnósticos encontrados en la población trabajadora.
- Análisis y conclusiones de la evaluación.
- Recomendaciones.

Programa de Vigilancia Epidemiológica

Monitoreo biológico

La empresa garantizará la realización de las evaluaciones médicas ocupacionales de ingreso, periódicas y de retiro con relación a la identificación de peligros y evaluación de riesgos.

Actividades de alto riesgo

De acuerdo con el diagnóstico de peligros y riesgos se identificaron las siguientes tareas de alto riesgo, para las cuales se establecerán los procedimientos requeridos.

Tabla 10 Actividades de alto riesgo

Tarea de alto riesgo identificada	Fuente
Trabajo en alturas y espacios confinados	soluciones de ingeniería civil e instalaciones de estructura de tuberías y drenajes
Manejo de equipos eléctricos y herramientas manuales	Uso de Equipo de soldadura, pulidora, cortadora
Transito	Conducción de motocicleta

Prevención, preparación y respuestas ante emergencias

El plan de Prevención, preparación y respuestas ante emergencias incluye los siguientes elementos:

- Análisis de amenazas e inventario de recursos
- Determinación de la vulnerabilidad y plan de acción
- Informar, capacitar y entrenar periódicamente a todos los trabajadores
- Comité de emergencia y brigadas de apoyo
- Plan de evacuación
- Simulacros

[VER 24. Prevención, preparación y respuesta ante emergencias 2019 Imperial S.A.](#)

Gestión de cambio

Para garantizar que todos los cambios que se realicen en la organización ingresen con los riesgos controlados, se estableció el procedimiento para la gestión o administración de los cambios (temporales o definitivos) que incluye:

- Cambios en instalaciones.
- Cambios en las condiciones de trabajo, el proceso, las materias primas e insumos, maquinaria y equipos.
- Cambios en la estructura organizacional.

- Cambios en las actividades de los servicios prestados.
- Cambios en condiciones de trabajo, incluyendo equipos

El procedimiento se activa al identificarse cualquier posible cambio y finaliza al implementar las mejoras requeridas por el SG-SST (incluida la información y formación de los empleados) que aseguren que el cambio ha sido asimilado por la organización sin generar desviaciones en su desempeño SST.

[VER 25. Gestión del Cambio 2019 Imperial S.A.](#)

[VER 25A. Formato de Manejo del Cambio 2019 Imperial S.A.](#)

Adquisiciones

Para garantizar que las especificaciones relativas a las adquisiciones sean tenidas en cuenta al momento de realizar las compras, la organización estableció el procedimiento que tiene por objetivos:

- Garantizar que se cumpla con la normatividad colombiana en SST.
- Definir los requerimientos que en SST deben cumplir los materiales, materias primas, insumos (incluidos los productos químicos) y equipos que pueden originar desviaciones en la Política, el cumplimiento de la legislación y requisitos de otra índole, o de los objetivos SST que la organización se ha trazado.

El procedimiento parte de identificar los artículos críticos (materiales, materias primas, insumos y equipos) que deben tener especificaciones de compra o adquisición hasta la verificación del cumplimiento de los requisitos establecidos al recibir estos artículos

Contratación

Para la gestión de la contratación, la organización estableció el Manual para la selección, administración y evaluación de terceros que prestan servicios en sus instalaciones *que incluye:*

- Los requisitos para la selección y aprobación de terceros (incluido el cumplimiento de los requisitos legales aplicables).
- Las condiciones y cláusulas contractuales a tener en cuenta al formalizar la relación.
- Los canales para la comunicación y el intercambio de información.
- La capacitación inicial previa al inicio de trabajos.
- Las consideraciones operacionales.
- Los requerimientos para la autorización de trabajos de alto riesgo.
- La evaluación del desempeño del tercero.
- Las sanciones.

Los interventores han sido formados para garantizar la administración de los contratos y la verificación de los requerimientos SST que debe cumplir cada tercero.

Auditoría y revisión por la alta dirección del SG-SST

Auditoria de cumplimiento del SG-SST

Para la realización de la auditoría interna anual, la organización define el programa consultando previamente las áreas de interés con la alta gerencia, las necesidades de las partes interesadas y el Vigía de SST.

Los objetivos del programa de auditoría incluyen:

- Determinar el grado de conformidad del SG-SST con los criterios de auditoría
- Determinar el grado de conformidad de las actividades y los procesos, con los requisitos y los procedimientos del SG-SST.
- Evaluar la capacidad del SG-SST para asegurar el cumplimiento de los requisitos legales, contractuales o de otro tipo con los que la organización se comprometa.
- Evaluar la eficacia del SG-SST para lograr los objetivos especificados

Para cada auditoría del programa, el equipo auditor define el respectivo plan, que es compartido con el área o proceso a auditar, siendo responsabilidad del líder del área auditada definir las acciones correctivas o preventivas resultado de los hallazgos de la auditoría.

La selección de los auditores se hace garantizando su formación e independencia con el proceso auditado.

Los resultados del programa de auditoría es una de las entradas utilizadas en la revisión por la alta dirección.

[VER 26. Procedimiento de Auditoría interna 2019 Imperial S.A.](#)

Alcance de la auditoria de cumplimiento del SG-SST

El proceso de auditoría aplicado a **Imperial S.A.** deberá abarcar entre otros lo siguiente:

- El cumplimiento de la política de seguridad y salud en el trabajo.
- El resultado de los indicadores de estructura, proceso y resultado;
- La participación de los trabajadores;
- El desarrollo de la responsabilidad y la obligación de rendir cuentas;
- El mecanismo de comunicación de los contenidos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), a los trabajadores;
- La planificación, desarrollo y aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- La gestión del cambio
- La consideración de la seguridad y salud en el trabajo en las nuevas adquisiciones;

- El alcance y aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) frente a los proveedores y contratistas;
- La supervisión y medición de los resultados;
- El proceso de investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, y su efecto sobre el mejoramiento de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa;
- El desarrollo del proceso de auditoria; y
- La evaluación por parte de la alta dirección.

Revisión por la alta dirección

La gerencia, mínimo cada año, hará una revisión general del sistema de gestión de salud y seguridad a partir de la política y los objetivos trazados para el periodo. En esta revisión incluirá el resultado del seguimiento a:

- Objetivos de organización y los programas que se requiere para garantizar que estos objetivos se pueden alcanzar (o los avances de los programas y objetivos).
- El cumplimiento de los planes propuestos
- Los recursos disponibles
- La efectividad de los sistemas de vigilancia
- Los resultados de las investigaciones de incidentes, accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo.
- Cambios en otras necesidades que puedan tener repercusiones en el sistema de gestión. Estos requisitos pueden provenir de organismos de la industria, clientes o cualquier otra entidad a la que la organización se suscriba.
- Los cambios en las tecnologías y prácticas disponibles.
- Los cambios o modificaciones previstas a las actividades de la organización, o el alcance del sistema de gestión.
- Los resultados de las actividades de participación del trabajador.
- El avance en las acciones correctivas o preventivas, incluida la eficacia de las medidas adoptadas.

- Resultados y tendencias relativas a las inspecciones del lugar de trabajo.
- Los resultados de las auditorías internas y externas.
- Resultados de la vigilancia del ambiente de trabajo.
- Resultados de la vigilancia de la salud de los trabajadores.
- Los resultados de los ejercicios o evaluaciones de la respuesta de emergencia.
- Desempeño de los indicadores claves de gestión.
- Los cambios en el alcance de las actividades de la organización, por ejemplo: nuevos procesos, lugares, tecnologías y otros aspectos.
- Los cambios en la estructura de la organización, incluidos cambios significativos en los niveles de trabajadores implicados, los patrones de trabajo y tipo de trabajo.

Esta revisión generará acciones correctivas y preventivas que le ayuden al sistema a su mejora continua.

Las conclusiones de la revisión se deben registrar y comunicar a las personas responsables del sistema y al comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

[VER 27. Revisión por la alta Dirección 2019 Imperial S.A.](#)

Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales

En **Imperial S.A.**, la investigación de las causas de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, se adelantan acorde con lo establecido en el presente Decreto 1072 de 2015, la Resolución 1401 de 2007 expedida por el entonces Ministerio de la Protección Social, hoy Ministerio de Trabajo, y las disposiciones que los modifiquen, adicionen o sustituyan.

Para la investigación de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, la organización estableció y mantiene un procedimiento en el que se definen las responsabilidades según lo establecido en la legislación colombiana, y las metodologías usadas para la investigación y el análisis.

Al interior de la organización la notificación de un accidente o incidente de alto potencial dispara una “alerta de seguridad” que es documentada a través de un informe enviado a todos los niveles gerenciales, a partir del cual se convoca el equipo investigador.

Periódicamente se revisan las investigaciones y análisis para identificar si se están llegando a las causas raíz que los originaron y si los correctivos propuestos garantizan la no repetición del evento o de eventos similares.

Las investigaciones y análisis de accidentes, incidentes y enfermedades laborales deben llevar a la revisión de identificación y valoración de riesgos y, a partir de ella, a las modificaciones y ajustes en el SG-SST que sean requeridos.

[VER 28. Procedimiento de Investigación 2019 Imperial S.A.](#)

Mejoramiento Del SG-SST

Acciones preventivas y correctivas

Para la definición de las acciones correctivas y preventivas, la organización definió las siguientes fuentes:

- Evaluación inicial.
- Auditoría de cumplimiento del SG-SST.
- Revisión por la alta dirección.
- Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales
- Inspecciones de SST.

El proceso que se sigue es el siguiente:

- Identificación y registro de las no conformidades reales o potenciales.
- Determinación de causas raíz.
- Definición de acciones correctivas o preventivas.
- Implementación de las acciones correctivas y preventivas.
- Revisión de las acciones correctivas y preventivas.
- Si la acción no es efectiva se debe redefinir.
- Si la acción es efectiva se profeso a su cierre.

VER 29. Acciones Correctivas y preventivas 2019 Imperial S.A.

Mejora continua

Imperial S.A. otorga los recursos necesarios para la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), con el objetivo de mejorar la eficacia de todas sus actividades y el cumplimiento de sus propósitos. Entre otras, considera las siguientes fuentes para identificar oportunidades de mejora:

- El cumplimiento de los objetivos del SG-SST
- Los resultados de la intervención en los peligros y los riesgos priorizados;
- Los resultados de la auditoria y revisión del SG-SST, incluyendo la investigación de los incidentes, accidentes y enfermedades laborales;
- Las recomendaciones presentadas por los trabajadores y Vigía de SST
- Los resultados de los programas de promoción y prevención;
- El resultado de la supervisión realizado por la alta dirección; y
- Los cambios en la legislación que apliquen a la organización.

Conclusiones

Para el desarrollo de este proyecto se llevaron a cabo una serie de etapas metodológicas que dirigen las actividades investigativas, en la primera etapa que fue el diagnóstico, se logró establecer a través de la aplicación de una lista de chequeo de estándares mínimos solicitados por el Ministerio a través de la resolución 0312 de 2019, el estado inicial de la empresa en materia de acciones y prácticas para el SG-SST encontrándose que la empresa en la etapa de verificar solo logró 2.5 de 25 posibles, en la etapa de actuar alcanzó 0 estándares cumplidos lo que lleva de acuerdo a la categorización del ministerio a la orden de que la empresa de acuerdo a su nivel de riesgo laboral debe diseñar e implementar un sistema de gestión para riesgos.

También se logró establecer que en el caso de que la empresa no toma acción sobre lo encontrado en el diagnóstico y en general la necesidad de diseñar e implementar un sistema de gestión, esta puede ser sancionada por las autoridades con castigo que va desde los 500 salario mínimos, de acuerdo con el artículo 13 de la Ley 1562 de 2021, lo que representaría para la empresa un valor de \$454.263.000, que puede significar para la empresa un incluso la quiebra puesto que supera el valor de sus activos.

Finalmente, de acuerdo con las instrucciones dadas en la Resolución 0312 de 2019, se listan los documentos y procesos que la empresa requiere ordenar para el diseño de un SG-SST adecuado, se organizan los mismos en un manual para que la empresa lo pueda usar como guía para el diseño de los documentos y la eventual posibilidad de implementación.

Recomendaciones

Se recomienda a la empresa la contratación de un profesional certificado para la puesta en marcha de la documentación del SG-SST y la implementación de este, toda vez que, por su nivel de riesgo laboral, se encuentra desprotegida incluyendo a sus colaboradores, y expuesta a los riesgos que por la naturaleza de esta deben generarse.

Se recomienda la contratación de un coordinador HSEG debidamente certificado con las competencias necesarias para el inicio de la implementación del SG-SST, teniendo en cuenta que este proceso requiere un cambio en la cultura de la empresa, y la disposición de un profesional comprometido con la misión de esta.

Finalmente, se recomienda a la empresa perfilar colaboradores para el proceso de implementación, que cuenten con la vocación y liderazgo necesarios para generar una nueva cultura de gestión de riesgos y peligros dentro de la empresa.

Referencias

- American Psychological Association. (2010). *Manual de Publicaciones de la American Psychological Association* (6 ed.). (M. G. Frías, Trad.) México, México: El Manual Moderno.
- Buenaño, X., & Lajones, W. (2010). *Diseño de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional para la industria metamecánica en el área de la construcción de edificios con estructuras metálica de acero basado en la norma OHSAS 18001:2007 para el año 2010*. Guayaquil: Universidad Politécnica Salesiana.
- Cattaneo, M. (2011). *Elaboración del plan de emergencias*.
- Gallo, Ó., & Pico, C. (2011). *Las convenciones colectivas de trabajo*. Novedades Editoriales, 62.

- ISOTOOLS. (15 de febrero de 2019). *La historia de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia*. Obtenido de Plataforma tecnológica para la gestión de la excelencia: <https://www.isotools.org/2017/01/17/historia-sistemas-gestion-seguridad-salud-trabajo-colombia/>
- Lobo, K. (2016). *Diseño del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, basado en la integración de la norma OHSAS 18001: 2007 y libro 2 parte 2 título 4to capítulo 6 del Decreto 1072 de 2015 en la empresa Ingeniería y Servicios Sarboh S.A.S*. Bogotá: Escuela Colombiana de Ingeniería Julio Garavito.
- MINTRABAJO. (2012). *Comité de Convivencia Laboral en Resolución 0652*.
- MINTRABAJO. (2019). *Resolución 0312 por el cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y salud en el Trabajo SG-SST*. Bogotá: República de Colombia.
- Quiñones, C., & Vásquez, V. (2014). *El sistema de seguridad y salud en el trabajo en la empresa Polipropileno del Caribe S.A. Propilco S.A. en Cartagena*. Cartagena: Universidad de Cartagena.
- Rutty, M. G. (2007). *Evaluación de impacto en la capacitación de recursos humanos*. Buenos Aires.

		1.1.7 Capacitación COPASST / Vigía	0,5		0	0	0	0	
		1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	0,5		0,5	0	0	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 PYP	2	6	2	0	0	0	6
		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 PyP	2		2	0	0	0	
		1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG- SST con curso (50 horas)	2		2	0	0	0	
GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	2.1.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG- SST firmada, fecha y comunicada al COPASST/Vigía	1	15	0	0	0	0	9
	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	0	0	0	
	Evaluación inicial del	2.3.1 Evaluación e	1		1	0	0	0	

SG-SST (1%)	identificación de prioridades					
Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidades, recursos con cronograma y firmado	2	0	0	0	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	2	0	0	0
Rendición de cuentas (1%)	2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1	0	0	0	0
Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)	2.7.1 Matriz legal	2	2	0	0	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	1	0	0	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	1	0	0	0
Contratación (2%)	2.10.1 Evaluación y selección de	2	2	0	0	0

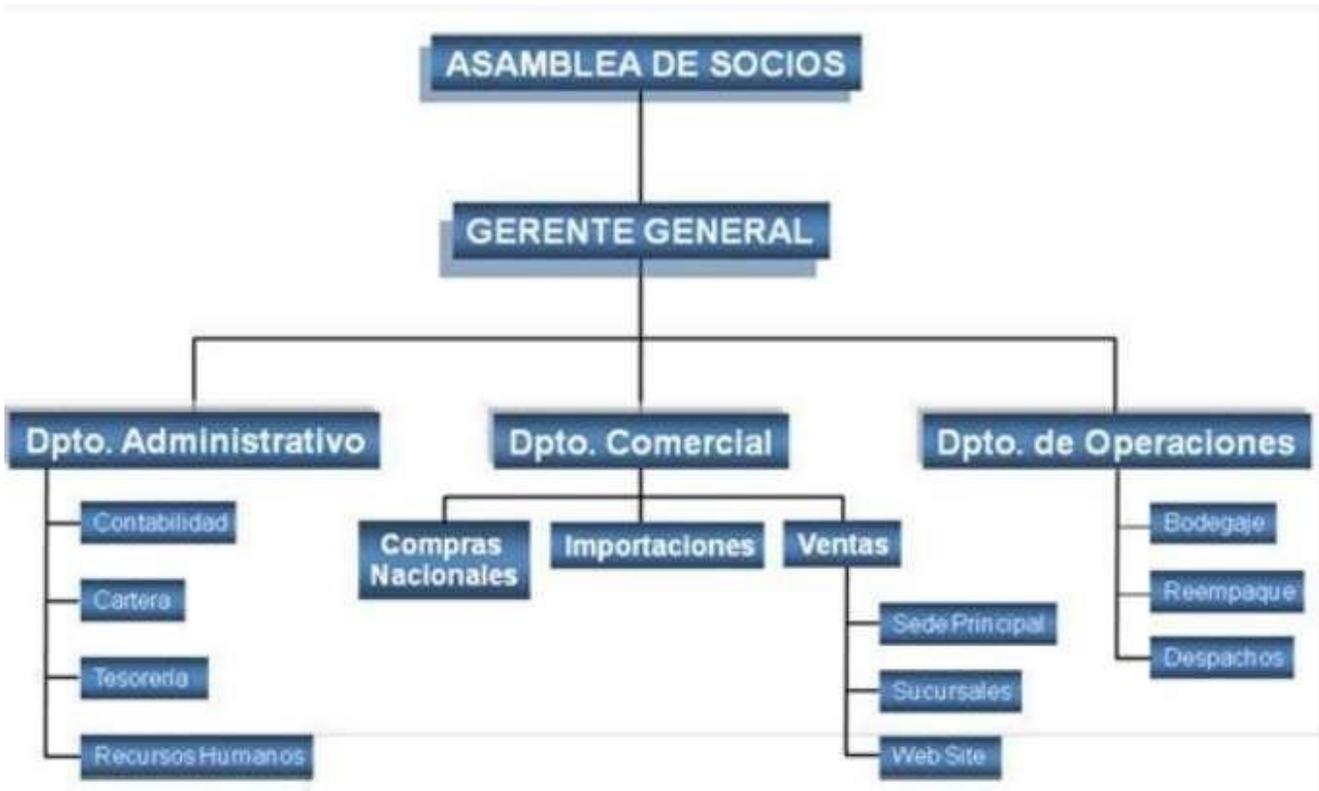
		proveedores y contratistas								
	Gestión del cambio (1%)	2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		0	0	0	0		
II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	1	9	0	0	0	0	6
			3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1		1	0	0	0	
			3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	1		1	0	0	0	
			3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales : pre ingreso, periódicos	1		1	0	0	0	
			3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	1		0	0	0	0	
			3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	1		1	0	0	0	
			3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1		1	0	0	0	
			3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1		0	0	0	0	

	3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1		1	0	0	0	
Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)	3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2	5	2	0	0	0	2
	3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2		0	0	0	0	
	3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0	0	0	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	0	0	0
	3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0	0	0	0	
	3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0	0	0	0	
	3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes,	1		0	0	0	0	

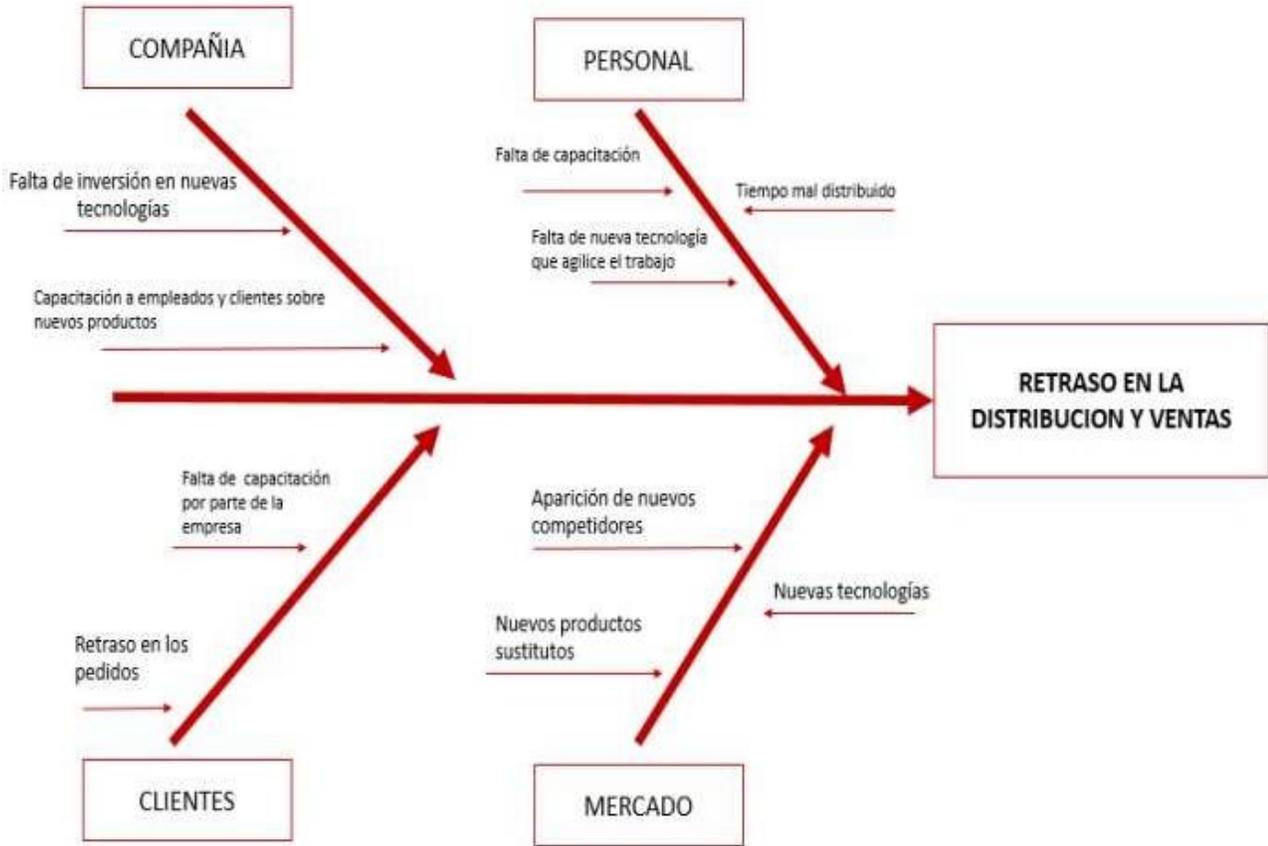
		Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral							
		3.3.5 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0	0	0	0	
		3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		0	0	0	0	
GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4	15	4	0	0	0	12
		4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4		4	0	0	0	
		4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	3		0	0	0	0	
		4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4		4	0	0	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	2,5	0	0	0	10
4.2.2 Se verifica aplicación de		2,5	2,5		0	0	0		

		las medidas de prevención y control									
		4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5		0	0	0	0			
		4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	2,5		2,5	0	0	0			
		4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5		0	0	0	0			
		4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Personal EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5		2,5	0	0	0			
	GESTION 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	5	0	0	0	10	
			5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5		5	0	0	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	0	0	2,5
				6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25		1,25	0	0	0	
				6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25		1,25	0	0	0	

		6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST	1,25		0	0	0	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	0	0
			7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2,5		0	0	0	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	0	0	0
			7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5		0	0	0	0
			TOTALES	100					
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)									
El presente formulario es documento público, no se debe consignar hecho o manifestaciones falsas y está sujeto a las sanciones establecidas en los artículos 288 y 294 de la Ley 599 de 2000 (Código Penal Colombiano)									
FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN SG-SST								FIRMA	



Anexo no. 1
Organigrama



Anexo no. 2 – Diagrama causa y efecto

	ENCUESTA PARA EL PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO
--	---

Esta encuesta hace parte de la estructura del Sistema de Gestion en Seguridad y Salud en el Trabajo y el contenido de la misma es información clasificada.

Nombre	
Cargo	
Sede:	
Fecha:	

Encierre en un circulo la respuesta que le corresponda:

1. EDAD

- a. Menor de 18 años
- b. 18 - 27 años
- c. 28 - 37 años
- d. 38 - 47 años
- e. 48 años o mas

2. ESTADO CIVIL

- a. Soltero (a)
- b. Casado (a)/union libre
- c. Separado (a)/Divorciado
- d. Viudo (a)

3. GÉNERO

- a. Masculino
- b. Femenino

4. NÚMERO DE PERSONAS A CARGO

- a. Ninguna
- b. 1 - 3 personas
- c. 4 - 6 personas
- d. Más de 6 persor

5. NIVEL DE ESCOLARIDAD

- a. Primaria
- b. Secundaria
- c. Técnico / Tecnólogo
- d. Universitario

6. TENENCIA DE VIVIENDA

- a. Propia
- b. Arrendada
- c. Familiar
- d. Compartida con otra(s) familia(s)

MATRIZ DE EPP Y DOTACIÓN POR CARGO														
ESPECIFICACIONES TÉCNICAS	ALTURAS	CABEZA	VISUAL	AUDITIVA	RESPIRATORIA	MANUAL	MANUAL		MANUAL		MANUAL	MANUAL	MANUAL	
	ARNÉS PARA POSICIONAMIENTO, DETECCIÓN Y RESTRICCIÓN DE CAÍDAS ANSI/ASSE Z359.1-2007	SISTEMA LÍNEA DE VIDA VERTICAL ANSI/ASSE Z359.1-2007	CASCO DE SEGURIDAD DIELECTRICO ANSI Z89.1-2009	ANTEJO DE SEGURIDAD ANSI Z87.1	PROTECTOR AUDITIVO TIPO TAPON EN SILICONA CON CORDÓN ANSI S3.19	PROTECTOR AUDITIVO TIPO COPA ANSI S3.19-1974	MATERIAL PARTICULADO Serie AOCPS-04 de NIOSH con aprobados NIOS para material particulado libre de neblinas acetabaz	BAJAS CONCENTRACIONES DE VAPORES ORGANICOS	GUANTE EN CARRAZA	GUANTES DE NYLON CON NITRIL	GUANTE EN VAQUETA	GUANTES DIELECTRICOS EN 60043.2003 y de la norma internacional EC 60913.2002	MANUAL	MANUAL
MAJÓN														
CARGO														
GERENTE	N/A	N/A	3*	3*	3*	3*	3*	3*	3*	3*	3*	N/A	3*	
DIRECTOR DE PROYECTOS	N/A	N/A	3	3	3	3	3	3	3	3*	3	N/A	3*	
DIRECTOR DE SERVICIOS	N/A	N/A	3	3	3	3	3	3	3*	3*	3	N/A	3*	
DIRECTOR COMERCIAL	N/A	N/A	3	3	3	3	3	3	3*	3*	3	N/A	3*	
DIRECTOR RR	3*	3*	3	3	3	3	3	3	3	N/A	3	N/A	3*	
INGENIERO DE PROYECTOS	3*	3*	3	3	3	3	3	3	3	3	3	N/A	3	
INGENIERO DE SERVICIOS	3*	3*	3	3	3	3	3	3	3	3	3	N/A	3	
TÉCNICO DE PROYECTOS	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
TÉCNICO DE SERVICIOS	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
CONTADOR	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	
ASISTENTE DE GERENCIA	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	
SERVICIOS GENERALES	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	

FUENTE: CON ASESORIA TECNICA
 LABORATORIO DE INVESTIGACION

POLITICA INTEGRADA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EMPRESA

IMPERIAL S.A

IMPERIAL S.A es una organización empresarial dedicada a la fabricación, distribución y comercialización de aditivos, por tal razón se compromete a través de todos sus colaboradores a cumplir con la siguiente política integral:

Desarrollar y controlar eficazmente, procesos y servicios que satisfagan las expectativas de nuestros clientes y otros grupos de interés.

Promover y mantener buenos niveles de seguridad y salud en el trabajo, ambiental y de calidad, debido a que estos propósitos son importantes para la eficaz realización de nuestras operaciones con impacto en la calidad de los servicios que suministramos al mercado.

Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos, establecer los controles respectivos, así como promocionar la participación activa del comité paritario o vigía de seguridad y salud en el trabajo, en cada uno de los centros de trabajo de la empresa.

Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del sistema, prevenir de manera prioritaria los accidentes de trabajo, las enfermedades ocupacionales, los daños a la propiedad, la contaminación ambiental y la afectación de la calidad del servicio en todas las actividades desarrolladas, es responsabilidad de todos los niveles de la organización.

Cumplir con los requisitos legales, nacionales, locales y cualquier otro suscrito por la empresa, aplicables en materia de seguridad y salud del trabajo, gestión ambiental y calidad.

Asignar los recursos necesarios que permitan la implementación de programas y acciones basadas en buenas prácticas empresariales, que contribuyan con el mejoramiento de la calidad de vida en el trabajo, control de los riesgos laborales, la prevención de la contaminación, calidad del servicio y satisfacción de las partes interesadas. Esta política de seguridad, salud en el trabajo, ambiente y calidad debe ser conocida y practicada por todas las personas que conforman la empresa, por lo cual será actualizada, divulgada y comunicada en forma permanente y estará disponible para todos nuestros colaboradores y grupos de interés.

ROLES Y RESPONSABILIDADES DEL SST

De acuerdo con la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo regida por el decreto 1072 de 2015 a continuación se establecen los roles y responsabilidades dentro la empresa IMPERIAL S.A

ROLES Y RESPONSABILIDADES DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SGSST)		No. documento	SST – IMP – 01
		Versión	1
		Fecha	14/08/21
Empresa	IMPERIAL SA		
Área que elabora	Seguridad y salud en el trabajo		
Autor	Alfonso Prada (Coordinador SST)		
Aprobación			

Rol	Responsabilidad
Alta dirección	Suministrar los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades del SG-SST.
	Garantizar la consulta y participación de los trabajadores en la identificación de los peligros y control de los riesgos, así como la participación a través del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo.
	Garantizar la supervisión de la seguridad y salud en el trabajo.
	Garantizar un programa de inducción y entrenamiento para los trabajadores que ingresen a la empresa, independientemente de su forma de contratación y vinculación.
	Garantizar un programa de capacitación acorde con las necesidades específicas detectadas en la identificación de peligros y valoración de riesgos.
	Garantizar información oportuna sobre la gestión de seguridad y salud en el trabajo y canales de comunicación que permitan recolectar información manifestada por los trabajadores.

Directores y/o jefes de áreas.	Participar en la actualización del Matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.
	Seguir procedimientos seguros para su protección, la de su equipo de trabajo y la de la Universidad en general.
	Conservar en orden y aseo todos los lugares de trabajo, lugares comunes, las herramientas y los equipos, apoyando al personal a su cargo.
	Usar en forma oportuna y adecuada los dispositivos de prevención de riesgos y los elementos de protección personal, supervisando a su vez, que su grupo de trabajo mantenga estas medidas de prevención.
	Estar pendiente de detectar toda condición insegura o prácticas inseguras y hacer sugerencias para prevenir o controlar los factores de riesgo.
	Supervisar que se realicen las diferentes tareas observando que el personal las desarrolle con las medidas de seguridad pertinentes, manteniendo el mayor cuidado para que sus operaciones no se traduzcan en actos inseguros para sí mismo o para sus compañeros, o la Universidad.
	Participar en la construcción y ejecución de planes de acción derivados del manual de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
	Informar sobre las necesidades de capacitación y entrenamiento en seguridad y salud en el trabajo.
	Participar en la investigación de los incidentes y accidentes de trabajo
Participar en las inspecciones integrales planeadas de seguridad y salud en el trabajo.	
Director, Coordinador y Asistente del SGSST	Coordinar con los directores y jefes de las áreas, la elaboración y actualización de la Matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y hacer la priorización para focalizar la intervención.
	Validar o construir con los directores o jefes de las áreas los planes de acción y hacer seguimiento a su cumplimiento.
	Gestionar los recursos para cumplir con el plan de SG-SST y hacer seguimiento a los indicadores.
	Realizar el plan de trabajo anual del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Igualmente mostrar resultados y evaluarlo anualmente.
	Establecer mecanismos de evaluación para verificar el cumplimiento del SG-SST.
	Coordinar las necesidades de capacitación en materia de prevención según los riesgos prioritarios y los niveles de la organización.
	Plantear soluciones para problemas en materia de la intervención del SG-SST.
	Apoyar la investigación de los accidentes e incidentes de trabajo.
	Participar de las reuniones del COPASST y apoyar su gestión.
	Establecer campañas de motivación y divulgación de normas y conocimientos técnicos tendientes a mantener un interés activo por el SG-SST en todo el personal.
	Cumplir e implementar todas las recomendaciones del presente manual del SG-SST.
	Implementación y seguimiento del SG-SST.

Funcionarios	Conocer y tener clara la política del SG-SST.
	Procurar el cuidado integral de su salud.
	Suministrar información clara, completa y veraz sobre su estado de salud.
	Cumplir las normas de seguridad e higiene propias de la Universidad.
	Participar en la prevención de riesgos laborales mediante las actividades que se realicen en la Universidad.
	Informar las condiciones de riesgo detectadas al jefe inmediato.
	Reportar inmediatamente todo accidente de trabajo o incidente.
COPASST (Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo)	Proponer a las directivas las actividades relacionadas con la salud y la seguridad de los trabajadores.
	Analizar todos los accidentes e incidentes que se presenten en la universidad y enfermedades laborales detectando las principales causas para poder establecer un plan de acción.
	Realizar inspecciones integrales planeadas y no planeadas del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
	Acoger las sugerencias que presenten los trabajadores en materia de seguridad y salud.
	Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes y equipos de trabajo e informar al empleador sobre la existencia de factores de riesgo y sugerir las medidas correctivas y de control.
	Promover su divulgación y observación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
	Servir de punto de coordinación entre las directivas y los trabajadores para las situaciones relacionadas con seguridad y salud en el trabajo.

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN EN SST

1 INTRODUCCIÓN

De acuerdo con los requisitos del Artículo 2.2.4.6.10 del Decreto 1072 de 2015, todas las empresas están obligadas a implementar un Programa de Capacitación en la Prevención de Riesgos Laborales y Accidentes de Trabajo.

Este Programa está elaborado, teniendo en cuenta las necesidades de capacitación detectadas a través de la evaluación y valoración de los riesgos, a través de las consultas realizadas a los trabajadores, al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y al Comité de Convivencia.

2 ALCANCE

Este programa abarca capacitaciones dirigidas a todo el personal y algunas capacitaciones específicas dirigidas a los miembros del COPASST, al Comité de Convivencia y a los brigadas.

En las actividades que se realicen de forma presencial y su duración sea inferior a cuatro horas, no se realizarán procesos de evaluación a los participantes, pero sí se realizará una firma de lista de asistencia.

Todas las actividades de capacitación que se realicen de forma virtual serán evaluadas. El empleado deberá hacer llegar a la líder de Seguridad y Salud en el Trabajo, la copia del certificado generado por la plataforma virtual en la cual se realice el proceso de capacitación.

3 OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Fomentar la cultura de capacitación en seguridad y salud en el trabajo entre los trabajadores.

4 RESPONSABILIDADES

Para el desarrollo de este programa participan los siguientes roles dentro de la organización.

4.1 GERENCIA

Disponer de los recursos humanos, técnicos, económicos necesarios para la ejecución de las actividades propuestas.

4.2 TRABAJADORES

Asistir a las capacitaciones y actividades programadas.

4.3 JEFES O SUPERVISORES DE ÁREA

Permitir la participación de sus trabajadores en las actividades.

5 DURACIÓN DEL PROGRAMA

Este programa tiene una duración de un año, del 10 de enero al 31 de diciembre de 2022.

6 ACTIVIDADES DEL PROGRAMA

El programa de capacitación tiene las siguientes actividades:

6.1 CAPACITACIÓN EN SEÑALES DE TRÁNSITO

Esto busca cumplir la Resolución 1565 de 2014, la cual requiere que las empresas realicen capacitación en Seguridad Vial a todo su personal y forma parte del Plan Estratégico de Seguridad Vial de la Empresa.

Responsable	Líder de Talento humano
Frecuencia	Anual
Participantes	Todos los colaboradores
Modalidad	Virtual

6.2 CAPACITACIÓN EN MANEJO DEL TIEMPO

Teniendo en cuenta que el nivel de riesgo e influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral se encuentra en riesgo alto y muy alto y que a nivel extralaboral la influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo también presenta un porcentaje representativo, es importante realizar un proceso de intervención y prevención de acuerdo a los lineamientos establecidos en la norma y manuales de intervención, con el objetivo de propender por el equilibrio y conciliación entre la vida personal-familiar laboral de los colaboradores que hacen parte de IMPERIAL S.A

En el programa de capacitación de la organización se incluirán un taller sobre manejo del tiempo en el cual se den a las participantes técnicas para la planeación de actividades, la priorización de tareas y el manejo de la agenda laboral.

Instructor / facilitador	Asesor externo
Frecuencia	Anual
Participantes	Todos los colaboradores
Modalidad	Presencial

6.3 CAPACITACIÓN EN CÓMO ATENDER UNA EMERGENCIA

Esta capacitación está orientada a trabajadores y contratistas de la empresa, se busca dar una introducción a cuáles son las acciones que se deben tener en cuenta al momento de atender una emergencia. Esta capacitación está orientada a emergencias tipo terremoto y sismo, se explicará a los participantes, cuáles son las actividades que se deben tener en cuenta antes de la emergencia, durante la emergencia y después de la emergencia y se realizará un ejercicio de evacuación.

Instructor / facilitador	Personal idóneo de evacuación
Frecuencia	Anual
Participantes	Todo el personal
Modalidad	Presencial

6.4 CAPACITACIÓN EN FUNCIONES A LOS BRIGADISTAS

Esta es una capacitación que se realiza durante la conformación de la Brigada, en la cual se explica a los Brigadistas, cuáles son las funciones que deben ejercer, antes de una emergencia, durante la emergencia y después de una emergencia.

Instructor facilitador	Asesor externo y/o asesor de ARL
Frecuencia	Anual
Participantes	Brigadistas
Modalidad	Presencial

6.5 FUNCIONES DEL COPASST

Esta es una capacitación que se realiza durante la conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y lo que busca es que los empleados que forman parte del comité, conozcan cuáles son las funciones que les asigna la legislación colombiana.

Responsable	Líder de seguridad y salud en el trabajo
Frecuencia	Anual
Participantes	COPASST
Modalidad	Presencial

6.6 INDUCCIÓN AL SG-SST

En esta capacitación se realiza la socialización del Sistema de Gestión con todos los trabajadores, se presentan las Políticas, los Objetivos, los Programas, el Plan de Emergencias, esta capacitación se dicta de forma virtual y es evaluada.

Los trabajadores que ingresen a la empresa realizarán la capacitación el primer día de trabajo y será una inducción al SG-SST. Los trabajadores antiguos participarán de la reinducción al SG-SST.

Responsable	Líder de talento humano Líder de STT
Frecuencia	Anual
Participantes	Todo el personal
Modalidad	Presencial

6.7 MANEJO DE ESTRÉS

Programa de riesgo psicosocial. Esta capacitación busca orientar a los participantes en diferentes técnicas de manejo de estrés que pueden utilizar en su vida diaria.

Instructor / facilitador	Psicólogo(a)
Frecuencia	Anual
Participantes	Todo el personal
Modalidad	Presencial

6.8 TALLER EN NUTRICIÓN

Programa de prevención de vida saludable. Teniendo en cuenta que el diagnóstico de condiciones desalud mostró que el 22% de la población trabajadora tiene sobrepeso, se realizará un taller y valoración de nutrición.

Instructor / facilitador	Profesional en el área de la salud
Frecuencia	Anual
Participantes	Todo el personal
Modalidad	Presencial

6.9 CAPACITACIÓN EN SALUD VISUAL

Programa de prevención de vida saludable. Dado que, una vez realizados los exámenes médicos ocupacionales, el 62% de los trabajadores fueron remitidos a consulta con optometría, se realizará una capacitación sobre salud visual.

Instructor / facilitador	Líder de seguridad y salud en el trabajo Profesional en el área de la salud
Frecuencia	Semestral
Participantes	Todo el personal
Modalidad	Presencial

6.10 CAPACITACIÓN EN PRIMEROS AUXILIOS

Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias. Capacitación dirigida a brigadistas y realizada por la ARL.

Instructor / facilitador	Personal idóneo asignado por la ARL
Frecuencia	Anual
Participantes	Brigadistas
Modalidad	Presencial

6.11 CAPACITACIÓN DE BRIGADISTA POR UN DÍA

Capacitación dirigida a brigadistas y realizada por la ARL.

Instructor / facilitador	Personal idóneo asignado por la ARL
Frecuencia	Anual
Participantes	Brigadistas
Modalidad	Presencial

6.12 CAPACITACIÓN EN INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES

Esta capacitación está dirigida al COPASST y al Comité de Seguridad y brinda una guía de las acciones que se deben seguir en caso de un accidente. Se realizará a través de la plataforma virtual de la ARL. El líder de SST realizará la inscripción de los trabajadores.

Instructor / Facilitador	Curso por auto instrucción de la ARL
Frecuencia	Anual
Participantes	COPASST, Comité de seguridad vial
Modalidad	Virtual

6.12 CAPACITACIÓN EN ACOSO LABORAL

Esta capacitación está dirigida a todo el personal y tiene como objetivo introducir al personal a la Ley 1010 de 2006. Se buscará gestionar esta capacitación con un abogado laboral.

Instructor / Facilitador	Abogado laboral (deseable especialista en SST)
Frecuencia	Anual
Participantes	Todo el personal
Modalidad	Presencial

7 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

A continuación, se presenta el cronograma de actividades.

Actividad	Responsable	Fecha
Capacitación en cómo atender una emergencia	Líder de la brigada	Febrero de 2022
Taller en manejo del tiempo	Líder de talento humano	Abril de 2022
Introducción al COPASST	COPASST	Junio de 2022
Manejo de estrés	Líder de talento humano	Julio de 2022
Taller en nutrición	Líder de talento humano	Julio de 2022
Capacitación en salud visual	Líder de talento humano	Julio de 2022
Capacitación en primeros auxilios	Brigadistas	Agosto de 2022
Capacitación Brigadista por un día	Brigadistas	Septiembre de 2022
Acoso laboral	Comité de convivencia	Octubre de 2022
Capacitación Primeros auxilios	Brigadistas	Noviembre de 2017
Inducción al SG-SST	Responsable del SG-SST	Noviembre de 2017
Capacitación en señales de tránsito	Comité de Seguridad Vial	Diciembre de 2017

8 INDICADORES

Los indicadores del programa son:

8.1 INDICADOR DE CUMPLIMIENTO

Establece el cumplimiento de las actividades ejecutadas con respecto a las actividades programadas. La meta de este indicador es del 90%.

8.2 INDICADOR DE PARTICIPACIÓN

Este indicador tiene en cuenta las actividades de capacitación realizadas con los empleados. Establece el número de empleados que participaron en las actividades con respecto al total de empleados invitados a la capacitación.

La meta de este indicador es del 80%