



Curso:	Implementación SG – SST
Módulo I	PLANEAR
Autor	UMB Virtual – Deisy Lamprea Murcia

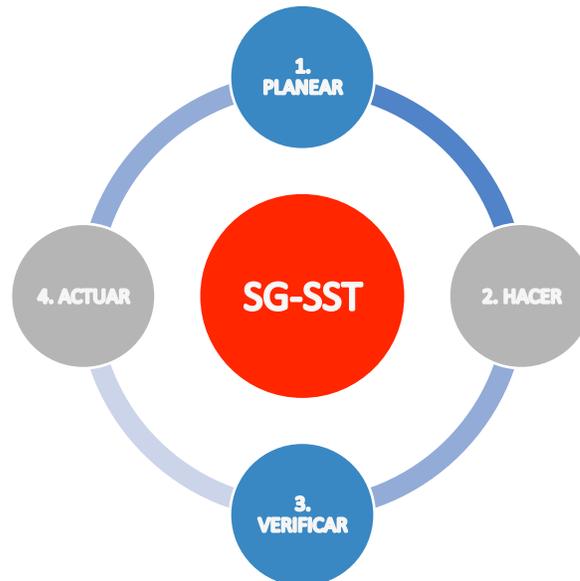
INTRODUCCIÓN

Cuando una organización aborda la Seguridad y Salud en el trabajo abre distintas oportunidades de mejora para reconocer, intervenir, prevenir y mejorar permanentemente las condiciones de trabajo y el bienestar de sus trabajadores obteniendo beneficios que servirán a todas las partes interesadas orientados al mejoramiento de la calidad de vida, la reducción de costos, el descenso del ausentismo, disminución de índices de rotación de trabajadores, menores tasas de accidentalidad y enfermedad laboral, sin olvidar la disminución de demandas por incumplimiento en responsabilidades de tipo civil, laboral, administrativa y penal que servirán a todas las partes interesadas.

La gestión efectiva en Seguridad y Salud en el trabajo garantiza la continuidad en la actividad empresarial, elevando la producción al aumentar la sostenibilidad y el prestigio, gracias a un liderazgo positivo, comprometido con la gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo, con la participación de los trabajadores, con el mejoramiento de las condiciones del ambiente laboral y con el control eficaz de los peligros y riesgos en los lugares de trabajo apoyado en un monitoreo continuo.

En el contexto nacional todas las empresas deben implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo a los requerimientos del Decreto 1072 de 2015 con el propósito de mejorar las condiciones de los trabajadores, a través de la gestión efectiva de los riesgos, la aplicación y adopción de buenas prácticas de prevención y promoción, y de mejoramiento de la productividad al evitar incidentes, accidentes, enfermedades laborales y fallos en los procesos obteniendo empresas seguras y saludables para todos. El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG – SST), tiene como objetivo definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementarlo y que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados. Por lo tanto, a partir del 31 de Julio de 2014, el Decreto empieza a regir, pero con un período de transición, el cual se encuentra estipulado en el artículo 37 del decreto antes mencionado.

Por ello con el fin de tener trabajadores saludables, entornos de trabajo sanos y procesos más productivos, las organizaciones deben realizar la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de acuerdo a las directrices dadas en el Decreto 1072 de 2015, adoptando una sólida base para una gestión efectiva enfocada a la prevención de accidentes de trabajo, enfermedades laborales y pérdidas en el proceso productivo, así como a la protección y promoción de la salud de los trabajadores a través del cumplimiento de la mejora continua, basada en un Ciclo de mejoramiento denominado.



Gráfica No. 1 – Ciclo PHVA y SG –SST.
Fuente: Autor, 2015

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se implementará de acuerdo a los principios del ciclo PHVA, por ello el curso se desarrollará en 4 módulos distribuidos en el Planear, Hacer, verificar y Actuar. Utilizando con ejemplos un caso de estudio realizado (Empresa ficticia) que permitirá durante el documento realizar la ejecución.

COMPETENCIAS DE LA ASIGNATURA

- ✓ Reconocer la importancia y los beneficios de la Implementación del SG-SST en las empresas
- ✓ Aprender los conceptos necesarios para desarrollar la etapa de planeación del SG-SST aplicado a diferentes actividades económicas enfocado al mejoramiento continuo con pautas claras de ejecución
- ✓ Establecer oportunidades de mejora dirigidas a la gestión efectiva del cumplimiento de la política, los objetivos, los indicadores y metas del SG-SST.
- ✓ Reconocer la importancia de la ejecución efectiva a través del abordaje de los requerimientos del SG-SST
- ✓ Conocer el estado actual de la gestión de la empresa en términos de Seguridad y Salud en el Trabajo
- ✓ Realizar una adecuada identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.
- ✓ Aprender los conceptos necesarios para formular la declaración de la política, así como la etapa de planificación en cualquier actividad económica cumpliendo con los requerimientos de la misma



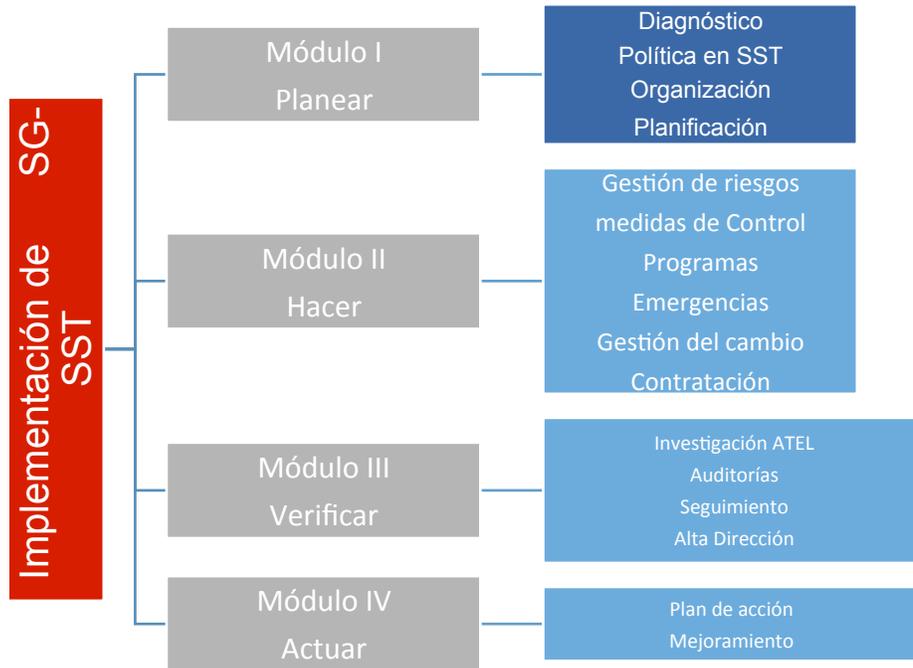
- ✓ Revisar la eficacia de las medidas de control adoptadas de acuerdo a las necesidades identificadas en el diagnóstico y de las estrategias implementadas para asegurar el alcance de los objetivos establecidos.
- ✓ Establecer planes de acción para abordar y cumplir con los requisitos de la documentación en la implementación del SG-SST
- ✓ Gestionar efectivamente los riesgos a los que están expuestos los trabajadores en su lugar de trabajo a través de la adecuada implementación del SG-SST.

ESTRUCTURA TEMÁTICA

1. ¿Cómo se realiza el diagnóstico en el SG-SST?
 - 1.1 Autodiagnóstico
 - 1.2 EVA – Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de Riesgos
 - 1.3 ATEL – Informe de accidentalidad y enfermedad Laboral
 - 1.4 RADAR – Nivel del desarrollo del SG-SST
2. Política de Seguridad y Salud en el Trabajo
3. Organización del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
 - 3.1 Obligaciones de los empleadores
 - 3.2 Responsabilidades de los Trabajadores
 - 3.3 ¿Existen requisitos de documentación en el SG-SST?
4. Planificación
 - 4.1 ¿Cómo se definen los objetivos del SG-SST?
 - 4.2 Cumplimiento de requisitos legales
 - 4.3 Establecimiento de indicadores

IDEOGRAMA

A continuación se presenta un ideograma con los contenidos básicos que se desarrollarán durante el curso virtual en cada uno de los módulos aplicando los principios del Ciclo PHVA y su integración durante la ejecución de la implementación del SG-SST en cualquier tipo de empresa y actividad económica.



Gráfica No.2 – Ideograma curso SG-SST AXA - Colpatría
Fuente: Autor, 2015

PLANEAR

La implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo inicia cuando la organización cuenta con la disposición y las herramientas para planificar el cómo se ejecutará el Sistema dentro de un plan de mejoramiento continuo.

El beneficio de realizar una buena planeación se verá reflejada en el bienestar de los trabajadores, el rendimiento de la organización, el liderazgo eficaz y el enfoque preventivo, reduciendo la accidentalidad laboral y posibles enfermedades laborales. La etapa de planeación será una herramienta que aporte a toda organización gracias al compromiso en la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Es importante considerar que el SG-SST de cada organización depende de la naturaleza de la misma, en términos de tamaño, estructura, procesos y complejidad de las actividades realizadas y se debe implementar en todos los sectores económicos. (Construcción, hidrocarburos, salud, vigilancia, etc), para el mejoramiento de la calidad de vida.



Gráfica No. 3 – Bienestar
Fuente: Autor – AXA Colpatría

Por esta razón la Implementación del SG-SST se realizará de una forma aplicativa, teniendo presente los requerimientos del Decreto 1072 de 2015 y un estudio de caso



(Ficticio) realizado para este curso virtual donde se plasmarán muchos ejemplos asociados a la ejecución:

CASO DE ESTUDIO

La empresa SOLUCIONES dedicada a prestar el servicio de aplicación de pintura en superficies metálicas, tiene 150 trabajadores y 10 contratistas. En los últimos años se ha presentado un alto grado de ausentismo laboral y estadísticas de morbilidad por factores de riesgo biomecánico. En esta empresa existe un trabajador de 28 años Ingeniero industrial, tiene como funciones: manejo de 90 personas, responsable de producción, de mantenimiento de equipos e instalaciones, supervisión del cumplimiento de estándares de seguridad y salud en el trabajo, coordinación de servicios técnicos, elaboración de presupuesto de la planta. Después de muchos años de trabajo se observa que presenta problemas de salud como estrés que causa fuertes cefaleas y ha sufrido un preinfarto. De igual manera se ha observado que tiene baja de peso, tensión emocional, fatiga, reducción de tiempo libre y cambios de hábitos en su estilo de vida.

La empresa ha realizado una intervención para identificar las causas de los traumatismos del trabajador y observa las siguientes condiciones:

Alta responsabilidad por materiales, personas y productos, nunca existió la inducción al nuevo cargo, extensas jornadas de trabajo (12 horas , disponibilidad nocturna y fines de semana,), ritmo de trabajo impuesto, alta carga mental, tuvo un accidente de trabajo no reportado, tiene 4 hijos y vive a 2 horas de su trabajo por lo que debe tomar dos buses para estar a tiempo en su puesto de trabajo.

Cuando el trabajador empezó a trabajar en la empresa SOLUCIONES no tenía antecedentes de enfermedades relacionadas, no había sufrido accidentes laborales y los estudios clínicos demostraban que no habían causas morfológicas, sistémicas o fisiológicas que explicarían la enfermedad.

Debido a este caso la empresa estableció una conciliación enfocada a la cultura de seguridad con una comunicación abierta, un buen liderazgo, la participación activa de los trabajadores, la adopción de enfoque innovadores por los servicios de prevención. Así mismo se comprometió con sus empleados a implementar el SG-SST aplicando la mejora continua en todos sus procesos.

1. ¿CÓMO SE REALIZA EL DIAGNÓSTICO EN EL SG-SST?

La planeación dentro de la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la organización se realiza iniciando con un diagnóstico de las condiciones del ambiente laboral y el grado de cumplimiento de la Seguridad y la Salud en el Trabajo. La información generada del diagnóstico inicial permitirá a la organización formular planes orientados a implementar y priorizar acciones de mejora, considerando todos los riesgos a los que están expuestos los trabajadores.

De acuerdo a los requerimientos del diagnóstico es necesario establecer estrategias que permitan cumplir con el objetivo de la revisión inicial, por ello la organización realizará el diagnóstico utilizando los siguientes pasos en su orden respectivo, teniendo como evidencia todos los hallazgos encontrados

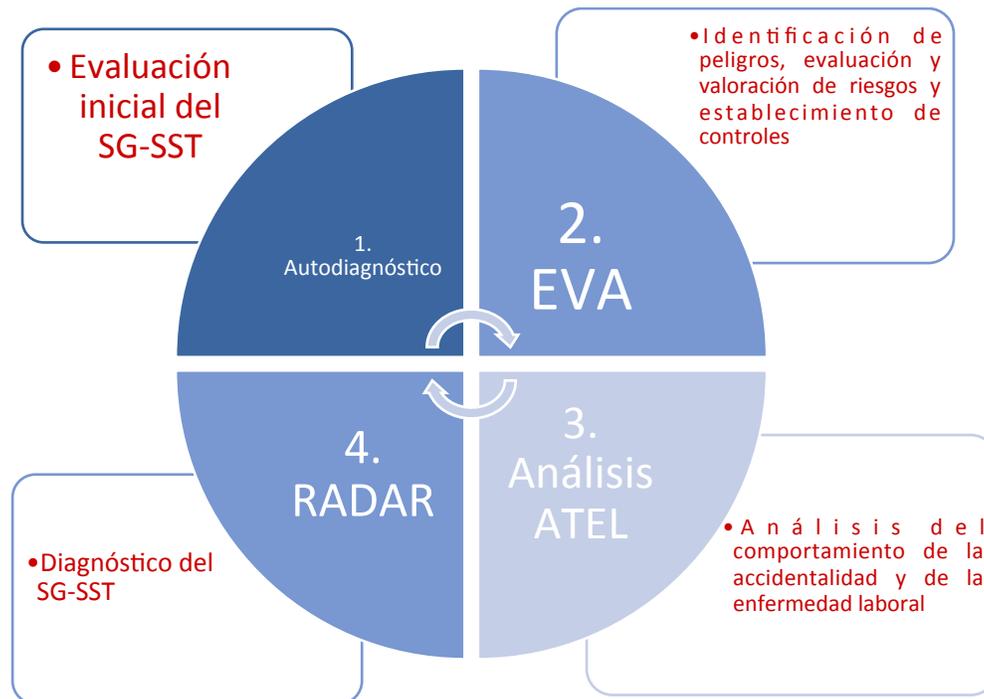


Gráfico No. 4 – Evaluación inicial SG-SST
Fuente: Autor – AXA Colpatría

Se iniciará la implementación con el diagnóstico, donde la primera etapa corresponde a la evaluación inicial



I. PASO

REALIZAR LA EVALUACIÓN INICIAL O AUTODIAGNÓSTICO

La empresa SOLUCIONES bajo el compromiso de implementar el SG-SST debe empezar con un autodiagnóstico de cómo ha sido su desempeño con la Seguridad y Salud en el Trabajo, esto le permitirá implementar y priorizar mejoras, así como establecer el plan de trabajo y para ello debe contar con personal idóneo que realice la evaluación inicial utilizando la mejor estrategia, puede aplicar una lista de verificación con valores de calificación que permitan conocer el % de cumplimiento y después de implementado aplicar una evaluación final para conocer la evolución y seguir con el mejoramiento continuo.

Como ejemplo y partiendo del compromiso con el cumplimiento del SG-SST la empresa SOLUCIONES establece un autodiagnóstico y realiza las siguientes preguntas de cumplimiento, relacionando los hallazgos al identificar las prioridades de la Seguridad y Salud en el Trabajo y las acciones a implementar como oportunidades de mejora

REQUISITO	Cumple	Hallazgos relacionados con las prioridades de SST	Oportunidad de mejora/ acción a implementar
¿La empresa SOLUCIONES tiene implementado el SG-SST de acuerdo a los lineamientos del Decreto 1072 de 2015?		Existen lineamientos de Seguridad y Salud en el Trabajo pero no el SG-SST	Implementación de SG-SST aplicando el ciclo PHVA
¿Se cuenta con una matriz legal actualizada, que identifica la normatividad vigente en riesgos laborales que debe cumplir la organización incluyendo estándares mínimos?	x	Existe una matriz legal pero no actualizada	Establecer un procedimiento de requisitos legales con la matriz actualizada para su cumplimiento estricto
¿La identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles incluye todos los centros de trabajo, procesos, actividades rutinarias y no rutinarias y el número total de expuestos y tiene en consideración	x		



los cambios en la organización y sus procesos o la ocurrencia de accidentes?			
¿Se cuenta con una estrategia de seguimiento a los sistemas de control sugeridos y de evaluación de la efectividad de las medidas implementadas?			
¿Se cuenta con la información y el análisis de las estadísticas de accidentalidad?			
¿Se cuenta con la información y el análisis de las estadísticas de enfermedad laboral?			
¿Se cuenta con registro y seguimiento de los indicadores del SG-SST y sus resultados?			
Se cuenta con la descripción sociodemográfica de los trabajadores y caracterización de las condiciones de salud?			
¿Se cuenta con los resultados de las evaluaciones de puestos de trabajo dentro de los SVE?			
¿Se evidencia el cumplimiento del programa anual de capacitación y de los procesos de inducción y reinducción en seguridad y salud en el trabajo que cubre a todos los trabajadores e incluye la descripción de las actividades a realizar, información de la identificación de riesgo, evaluación y valoración de riesgos y establecimiento de controles para prevención de los ATEL?			

Tabla No. 1 – Ejemplo de Lista de verificación para autodiagnóstico - Autodiagnóstico

Al finalizar la realización de la lista de verificación se obtiene como resultado un alto incumplimiento en requisitos establecidos en Seguridad y Salud en el Trabajo, por lo que la empresa puede definir el plan de trabajo, las prioridades e identifica las oportunidades de mejora.

Por su parte la empresa SOLUCIONES identifica como acciones a implementar, ejecutar el SG-SST de acuerdo a los lineamientos del Decreto 1072 de 2015, realizar la política de SST con todos los lineamientos, identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos, definir los objetivos y realizar un procedimiento para investigar accidentes de trabajo, así como para mantener el registro de las estadísticas de accidentalidad

II. PASO

IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE RIESGOS Y ESTABLECIMIENTO DE CONTROLES - EVA

Una vez generado el autodiagnóstico, la Empresa SOLUCIONES debe realizar la evaluación de la identificación de los peligros, evaluación y valoración de riesgos,



conociendo y documentando los riesgos más importantes y prioritarios a los que están expuestos los trabajadores, generando controles necesarios para eliminarlos o mitigarlos.

El principal objetivo de la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en Seguridad y Salud en el trabajo es entender los peligros y los riesgos que se pueden generar en el desarrollo de las actividades de forma tal que las organizaciones puedan establecer los controles necesarios y así mitigar el efecto que estos puedan llegar a ocasionar.

A partir de la naturaleza de los peligros asociados a la empresa y a la actividad económica se determina la metodología a aplicar para evaluar los riesgos en seguridad y salud, el enfoque está determinado de acuerdo al alcance, naturaleza y tamaño de la empresa. En el caso presentado se debe tener presente que durante el proceso productivo se utiliza una sustancia químicamente cancerígena en la aplicación de pintura, por ello se considerará como riesgo prioritario.

Luego la empresa establece una serie de lineamientos junto con las acciones para saber si se está realizando adecuadamente la identificación de peligros, valoración y evaluación de riesgos, identificando y cumpliendo con los siguientes requerimientos

- En la empresa SOLUCIONES la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos está documentada
- La empresa cuenta con una metodología sistemática para realizar este proceso
- En la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos se vinculan a todos los niveles de la empresa
- Se evidencia su actualización al menos anual y cuando ocurre un accidente de trabajo o un evento catastrófico
- Cuando ocurren cambios internos o externos se evidencia una actualización incluyendo los cambios de procesos, máquinas o equipos orientados a la gestión del cambio
- Todos los peligros que existen en la empresa están incluidos según la actividad económica
- Se encuentran adecuadamente valorados los riesgos
- Se estableció una prioridad de intervención para los riesgos partiendo de los intolerables
- Para cada peligro identificado y riesgo valorado está establecido un control

Teniendo en cuenta esto la empresa SOLUCIONES realizará un plan de acción con el fin de dar una respuesta sólida y de cumplimiento a los resultados obtenidos. Como primer



punto la empresa da a conocer a los trabajadores de la empresa los riesgos a los que están expuestos en la ejecución de las actividades, con esto se disminuye la probabilidad de que se presenten incidentes, accidentes o enfermedades laborales y se fortalece los programas orientados al autocuidado y a la prevención.

Dentro de las metodologías más utilizadas y recomendadas para realizar la identificación de peligros, la evaluación y la valoración de los riesgos se encuentra la Guía Técnica Colombiana 45 – GTC 45.

La metodología que la empresa decida aplicar debe estar orientada a:

- La identificación de peligros asociado a las actividades desarrolladas en las diferentes áreas de trabajo (Administrativa, productiva, auxiliar); así como la valoración de riesgos derivados de estos peligros con el fin de determinar las medidas de control que se deberían tomar para establecer y mantener la seguridad y salud de sus trabajadores y otras partes interesadas;
- Tomar decisiones en cuanto a la selección de maquinaria, materiales, herramientas, métodos, procedimientos, equipo y organización del trabajo con base en la información recolectada en la valoración de los riesgos; - comprobar si las medidas de control existentes en el lugar de trabajo son efectivas para reducir los riesgos;
- Priorizar la ejecución de acciones de mejora resultantes del proceso de valoración de los riesgos.
- Demostrar a las partes interesadas que se han identificado todos los peligros asociados al trabajo y que se han dado los criterios para la implementación de las medidas de control necesarias para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores.

Para que la identificación de los peligros y la valoración y evaluación de los riesgos sea útil en la práctica, la empresa SOLUCIONES toma las siguientes decisiones:

- Designar un miembro de la empresa, así como proveer los recursos necesarios para promover y gestionar la actividad;
- Tener en cuenta la legislación vigente y otros requisitos aplicables;
- Consultar con las partes interesadas pertinentes, comunicarles lo que se ha planificado hacer y obtener sus comentarios y compromisos;



- Determinar las necesidades de entrenamiento del personal o grupos de trabajo para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos e implementar un programa adecuado para satisfacerlas;
- Documentar los resultados de la valoración;
- Realizar evaluaciones higiénicas y/o monitoreo biológicos, si se requiere.
- Tener en cuenta los cambios en los procesos administrativos y productivos, procedimientos, personal, instalaciones, requisitos legales y otros;
- Tener en cuenta las estadísticas de incidentes ocurridos y consultar información de gremios u organismos de referencia en el tema;

Otros aspectos a tener en cuenta para una gestión adecuada de los riesgos son:

- Considerar las disposiciones de seguridad y salud en el lugar de trabajo a evaluar;
- Establecer criterios internos de la organización para que los evaluadores emitan conceptos objetivos e imparciales;
- Verificar que las personas que realicen esta actividad tengan la competencia;
- Entrenar grupos de personas que participen en la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos con el objetivo de fortalecer esta actividad;
- Considerar la valoración de los riesgos como base para la toma de decisiones sobre las acciones que se deben implementar (medidas de control de los riesgos);
- Asegurar la inclusión de todas actividades rutinarias y no rutinarias que surjan en el desarrollo de las actividades de la organización.
- Consultar personal experto en Seguridad y salud en el trabajo cuando la organización lo considere.
-

Por lo anterior y acorde a la normatividad vigente se recomienda el uso de la guía técnica colombiana Icontec GTC 45 la cual proporciona directrices para identificar peligros y valorar los riesgos de seguridad y salud en el trabajo; vale la pena mencionar que cada organización podrá ajustar estos lineamientos a sus necesidades acorde a su naturaleza, el alcance de sus actividades y los recursos establecidos. Sobre la guía se aclaran los siguientes conceptos claves para la aplicación de la misma y acordes a la demás normatividad vigente emitida por el ministerio de trabajo. (Ley 1562 de 2012)

III. PASO

ANÁLISIS DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES LABORALES - ATEL

La empresa SOLUCIONES realiza un informe del comportamiento estadístico de accidentalidad y de enfermedad laboral, con el fin de establecer las principales causas, las áreas, los cargos y trabajadores más afectados priorizando las acciones de mejora al SG-SST, estableciendo el comportamiento de los indicadores en términos de incidentes,



IMPORTANTE: La empresa debe realizar las estadísticas de accidentalidad y enfermedad laboral de los 2 últimos años y con ello establece una base de trabajo y evalúa la mejora continua. (Decreto 1072 de 2015, Art 2.2.4.6.16)

accidentes y enfermedades laborales, estableciendo las causas, los métodos de control y las oportunidades orientadas a acciones preventivas, correctivas y de mejora.

De acuerdo a lo sucedido en la empresa SOLUCIONES es claro que todos los accidentes deben ser investigados con el firme propósito de tener una herramienta que permita prevenir la recurrencia de los accidentes, identificar las oportunidades de mejora y aumentar la toma de conciencia por parte de todos los integrantes en el lugar de trabajo.

A continuación la empresa SOLUCIONES define los lineamientos que le permitirán conocer el análisis de las estadísticas de accidentalidad y enfermedad laboral.

LINEAMIENTO	DETERMINA
Informe documentado del comportamiento de las estadísticas	Características y principales causas de los ATEL
El informe permite evaluar la mejora continua del SG-SST	El comportamiento para conocer el cumplimiento de los objetivos
Evaluación y análisis de ATEL documentados	Comparativo con años anteriores que permite definir oportunidades de mejora
Identificación de principales causas de accidentalidad, enfermedad y medidas de control	Información base de los ATEL orientados a medidas de control específicas.

Tabla No. 2 – Ejemplo de análisis estadísticas de ATEL – Axa Colpatria

Con el fin de que durante la implementación del SG-SST todas las partes interesadas en la empresa soluciones conozcan con claridad qué es un accidente de trabajo y una enfermedad laboral, los directivos analizan los conceptos a partir de la Ley 1562 de 2012 emitida por el Congreso de la República, allí se puede encontrar en el artículo 3 la definición de accidente de trabajo:

: “...Es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte ...”.

Otras situaciones que pueden ser accidentes de trabajo:

- ✓ El que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aun fuera del lugar y horas de trabajo.



- ✓ El que se produzca durante el traslado de los trabajadores desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministra el empleador.
- ✓ El ocurrido durante el ejercicio de la función sindical aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función

Ejemplo de Accidente de Trabajo - AT:

Accidente de un trabajador de la empresa SOLUCIONES al tener una caída de las escaleras por estar mojadas y sin la debida señalización.

Lo que no se considera accidente de trabajo (AT) son:

- ✍ El que se produzca por la ejecución de actividades diferentes para las que fue contratado el trabajador, tales como labores recreativas, deportivas y culturales, así se produzcan durante la jornada laboral, a menos que actúe por cuenta o representación del empleador.

El artículo 4 de la Ley 1562 de 2012 define la Enfermedad Laboral "... La contraída como resultado de la exposición de factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar ..."

Ejemplo de Enfermedad Laboral - EL:

Enfermedad de Quervain diagnosticada en el Ingeniero Industrial por causa de posiciones forzadas con desviación cubital de la muñeca y movimientos repetitivos.

Con base en los datos recogidos de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, la empresa SOLUCIONES establece la información necesaria sobre mecanismos, agentes causales, sitios de lesión, área donde ocurrió o donde se origina, fuentes de riesgo, causas básicas entre otras para establecer las medidas de control específicas.

IV. PASO

DIAGNÓSTICO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - RADAR

Este constituye el último paso del diagnóstico inicial del SG-SST, pero de suma importancia, el nombre es RADAR y consiste en el acompañamiento de **AXA – COLPATRIA** en el avance de la gestión y la identificación de oportunidades de mejora. Este acompañamiento se realiza a través del asesor de prevención y entrando a la página web www.axacolpatria.co, Por lo anterior la empresa SOLUCIONES tiene continuo acompañamiento en su SG – SST por parte de la ARL. A través de la herramienta RADAR se identifican las oportunidades de mejora al Sistema de Gestión complementando los hallazgos del diagnóstico.



Una vez la empresa SOLUCIONES realiza del paso I al paso IV, se elabora el diagnóstico con los hallazgos de los 4 componentes identificando prioridades y los planes de acción dentro del ciclo PHVA, tal como se muestra en el siguiente ejemplo:

PRIORIDADES EN EL PLAN DE ACCIÓN	
1.	Implementar el SG-SST de acuerdo a las directrices del Decreto 1072 de 2015
2.	Realizar la política de SST
3.	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos – Define la metodología
4.	Programa de riesgo químico por utilización de Sustancia química cancerígena – riesgo prioritario
5.	Programa de Riesgo biomecánico – Riesgo prioritario
6.	Análisis de estadísticas de accidentalidad y enfermedad laboral
7.	Inducción, reinducción y procedimientos de comunicación
8.	Capacitaciones, Procedimientos, formatos y evidencias de la implementación de SG-SST

Tabla No. 3 – Ejemplo de plan de acción, Empresa SOLUCIONES – Autor

2. POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - SST

Una vez realizado el diagnóstico la empresa SOLUCIONES establece la declaración de la política la cual explica el compromiso de la empresa para el cumplimiento satisfactorio de la implementación del SG-SST, se comunica a todos los trabajadores, sin importar si son contratistas y subcontratistas.

¿Qué es la Política de SST?

Son las intenciones y lineamientos de la organización realizadas de manera voluntaria relacionadas con el compromiso en términos de Seguridad y Salud en el Trabajo, expresadas por la alta dirección a todos sus colaboradores.

Es el eje principal del SG-SST en la empresa, por ello el presidente, gerente general, o representante legal tiene la responsabilidad de elaborar, documentar, firmar y divulgar la Política en Seguridad y Salud en el Trabajo - SST. Es importante resaltar que dentro de la divulgación se debe comunicar al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el trabajo.

Requisitos de la Política de SST

Una vez tomada la decisión de realizar la política, se debe asegurar que cumpla con los siguientes requisitos:



- a. Establecer positivamente el compromiso con la Seguridad y Salud en el Trabajo como valor primordial de la organización para la gestión efectiva de los riesgos laborales
- b. Ser ajustada para la empresa, apropiada a la naturaleza de los peligros identificados y coherente con el tamaño
- c. Una vez realizada debe ser difundida a todos los niveles de la empresa, asegurándose que este redactada con claridad, es concisa, tiene fecha y firma del representante legal
- d. Como mínimo anualmente se debe revisar, pero si hay cambios importantes en materia de SST en la empresa se debe actualizar
- e. Está orientada a los trabajadores sobre la comprensión de sus responsabilidades en términos SST

Cuando se realice la comunicación de la política, esta debe servir para: “ demostrar el compromiso de la alta dirección de la organización con la SST, incrementar la toma de conciencia sobre los compromisos establecidos en la política, explicar por qué se establece y se mantiene el sistema y orienta a los individuos para comprender sus responsabilidades y rendición de cuentas” (OHSAS 18002:2009, Pag 9)

Los requisitos son claros pero es necesario vincular objetivos en la política orientados a Identificar peligros, evaluar y valorar los riesgos adoptando medidas para evitarlos, en la medida de lo posible o para mitigarlos, aplicar la mejora continua con el fin de proteger la seguridad y salud de trabajadores y velar por el cumplimiento de la normatividad vigente aplicable en riesgos laborales

El cumplimiento adecuado y coherente de la política se debe al cumplimiento satisfactorio del SG-SST con resultados esperados, donde la prevención de riesgos laborales forma parte de la estrategia de sostenibilidad y de responsabilidad, además proporciona un marco de referencia para establecer los objetivos de SST

Los trabajadores deben cumplir con la política de SST dado el compromiso de la empresa con la protección de la seguridad y salud en el trabajo. En este marco deben cumplir con una responsabilidades que los hagan partícipes activos del proceso

La política impulsa la implementación y la mejora del SG-SST, posibilita a que todos los integrantes de la empresa entiendan el compromiso y cómo este puede involucrar las responsabilidades de todos.

A continuación se presenta un ejemplo que puede dar directrices de cómo hacer la política de SST, para el caso de estudio la empresa será SOLUCIONES, la cual definió:



POLÍTICA DE SST DE LA EMPRESA SOLUCIONES

La empresa SOLUCIONES dedicada a prestar el servicio de aplicación de pintura en superficies metálicas, líder nacional en aplicación de pintura, expresa su compromiso con la Gestión de riesgos laborales identificando los peligros, valorando y evaluando los riesgos asociados a sus procesos y actividades, priorizando la Seguridad y salud en el trabajo, garantizando la aplicación de todos los requerimientos legales aplicables a la empresa con el firme propósito de evitar los daños al ser humano, la propiedad y el medio ambiente.

La presente Política de SST, se basa en los siguientes objetivos fundamentales:

- Cumplir con la normativa aplicable en SST y con los requerimientos exigidos por nuestras actividades
- Realizar una gestión efectiva bajo la premisa del mejoramiento continuo, considerando como estrategias fundamentales la promoción, la prevención y la protección de los trabajadores
- Identificar peligros, evaluar y valorar los riesgos derivados de las actividades realizadas en la empresa y establecer los controles respectivos

De acuerdo a lo anterior, la empresa SOLUCIONES se compromete a:

- Garantizar las condiciones de seguridad del trabajo y proveer los elementos de protección necesarios para la Seguridad de todos los colaboradores de acuerdo a las actividades laborales con una actitud de prevenir y de mejora continua.
- Designar los recursos económicos, físicos, tecnológicos y humanos necesarios para cumplir con los objetivos y metas de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Asignar responsabilidades a los distintos niveles y funciones en la empresa y capacitar a los trabajadores y contratistas para que alcancen altos estándares de desempeño en términos de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Seleccionar y contratar personal con amplio conocimiento de autocuidado y trabajo en condiciones seguras, con el fin de multiplicar y propender por la seguridad en el trabajo

Finalmente todas las personas que trabajamos en la empresa SOLUCIONES. somos responsables de nuestro entorno laboral y de nuestra seguridad personal. Nos comprometemos por tanto con la prevención y el control de las situaciones de riesgo y de los aspectos que generen impactos en Seguridad y Salud en el Trabajo

Empresas SOLUCIONES realizará una revisión anual pero será modificada cuando sea necesario, informando las modificaciones pertinentes a todos los trabajadores, contratistas y subcontratistas, así como al COPASST.

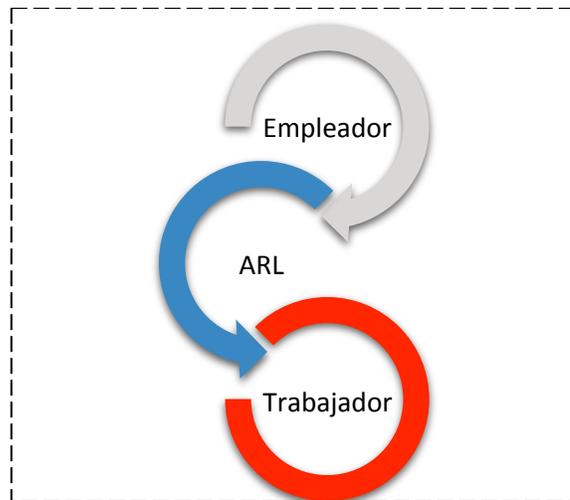
Estamos comprometidos con el mejoramiento continuo, cumpliendo con la legislación de cualquier índole aplicable a nuestras actividades.

NOMBRE:

C.C. # de REPRESENTANTE LEGAL – EMPRESA SOLUCIONES

La empresa SOLUCIONES explica a todos sus colaboradores (Antiguos y nuevos) la importancia de interiorizar y cumplir día a día la política en cada una de las actividades desarrolladas creando diferentes estrategias para que la comunicación sea efectiva, utilizando procedimientos, afiches, pósteres, carteleras, imágenes corporativas, tips, mensajes, correos electrónicos, página web, etc, teniendo en cuenta el grado de analfabetismo y las habilidades lingüísticas de todos sus colaboradores.

3. Organización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo Integrantes del SG-SST



Gráfica No.5 – Integrantes del SG-SST
Fuente: Decreto 1072 de 2015

El compromiso de la Empresa SOLUCIONES, la participación de los trabajadores y la intervención de las ARL son fundamentales dentro de la organización del SG-SST, porque gracias a una comunicación eficaz se obtiene resultados exitosos en las iniciativas de gestión. La alta dirección demuestra a los trabajadores la importancia otorgada a todo lo relacionado con la SST y los trabajadores contribuyen al establecimiento de una cultura de diálogo.

Es de vital importancia resaltar la interacción integral entre los empleadores, trabajadores y ARL quienes cumplen con sus funciones y se encargan de velar por una cultura de autocuidado, prevención, promoción y protección.

Dentro de la organización del SG-SST en la empresa es necesario establecer las obligaciones de los empleadores y las evidencias que soportan la función del mismo



3.1 Obligaciones de los empleadores

De acuerdo a los requerimientos del SG-SST, el empleador de la empresa SOLUCIONES realizó un análisis donde estableció las prioridades en torno a sus obligaciones con el soporte de las evidencias, lo cual se puede observar en la siguiente tabla

OBLIGACIÓN DEL EMPLEADOR	EVIDENCIA / SEGUIMIENTO	¿Cómo?
Definir, firmar y divulgar la política de SST	Política de SST	Cumpliendo con los lineamientos dados en artículo 5 y 6 del Decreto 1072/15
Asignación y comunicación de responsabilidades en SST	Matriz de responsabilidades que se organiza a partir del organigrama de la empresa	Realizado con todos los cargos de la empresa y su participación en el SG-SST
Rendición de cuentas	Informe de desempeño escrito, electrónico o verbal	Responsabilidad de los delegados del SG-SST
Definición de recursos	Presupuesto aprobado	Recursos financieros, técnicos y de personal para el SG-SST
Cumplimiento de normatividad aplicable	Matriz legal aplicable a la empresa en términos de SST	Cumplimiento de normatividad legal vigente Colombiana
Gestión de los peligros y Riesgos	Matriz de Identificación de peligros, valoración y evaluación de riesgos.	Metodología definida de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos
Plan de Trabajo Anual	Plan de Trabajo Anual con objetivos, metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades	Depende de los objetivos propuestos
Prevención y Promoción de Riesgos Laborales	Capacitaciones orientas a la prevención de Accidentes de trabajo y Enfermedades laborales y a la promoción de la salud	Implementar y desarrollar actividades de SST
Participación de Trabajadores	Conformación y	Adopción de medidas



	funcionamiento del COPASST	de participación efectiva
Dirección de la SST	Garantizar disponibilidad de personal responsable en materia de SST	Eligiendo la persona idónea para el SG-SST
Programa de Capacitación en SST	Programa de Capacitación en SST	A través de las acciones de mejora y las prioridades del SG-SST

Tabla No. 4 Evidencias y Seguimiento de empleadores al SG-SST. Decreto 1072 de 2015 – Art 2.2.4.6.8

El empleador dentro de su planeación debe tener presente que cuando un nuevo trabajador entre a la empresa sin importar el tipo de contratación, debe conocer las funciones de las actividades a realizar, así como la identificación de peligros y el control de los riesgos a los que va a estar expuesto y las medidas adoptadas para la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

3.2 Responsabilidades de los Trabajadores

Durante el diseño ejecución e implementación del SG-SST, los trabajadores cumplen un papel de vital importancia, gracias a que ellos hacen parte integral del sistema, los trabajadores no solo pueden identificar los problemas, sino también aportar soluciones en función de un lugar de trabajo seguro y saludable.

La empresa debe consultar con sus empleados lo relacionado con la Seguridad y Salud a través de las instancias propias como el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) o Vigía en SST, según sea el caso, los cuales debe tener una vigencia de 2 años y el Comité de Convivencia Laboral (Resolución 652 de 2012 y Resolución 1356 de 2012), entre otros. Se debe fomentar la participación activa de los trabajadores asegurando una comunicación eficaz.

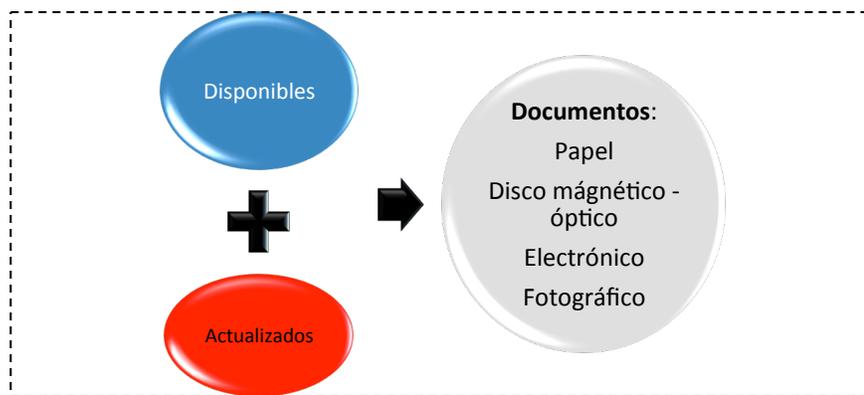
Por su parte los trabajadores deben aceptar su responsabilidad dentro de las normas de Seguridad y salud en el lugar de Trabajo, adoptando medidas seguras, procurando el cuidado integral de la salud, informando oportunamente sobre los peligros y riesgos, aportando a la elaboración de políticas e intervenciones y participando de las capacitaciones, de forma que todos resulten beneficiados en términos de una gestión efectiva, mediante la colaboración, la confianza y la solución de conflictos consolidando de esta manera una cultura de mejora continua orientada a la SST.

NOTA: Las ARL capacitarán al COPASST y cumplirán con las obligaciones que les confiere el Decreto-Ley 1295 de 1991 y la Ley 1562 de 2012

Una vez que se conocen las obligaciones de los empleadores, de los trabajadores y de la ARL, continuaremos con la documentación que soporta el SG-SST

3.3 ¿Existen requisitos de documentación del SG-SST?

Sí, el Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el Trabajo establece directrices para los documentos que soportan la gestión.



Gráfica No.6 – Estado de los Documentos
Fuente: Decreto 1072 de 2015, Art 2.2.4.6.12, párrafo 1

En relación a la gráfica anterior, todos los documentos deben ser responsabilidad del empleador y estar bajo custodia del Responsable de la Implementación del SG-SST.

Durante la ejecución de la etapa de la planeación, el empleador debe tener claro cuáles son los documentos que soportan el SG-SST, teniendo presente siempre la mejora continua y el artículo 2.2.4.6.12 del Decreto 1072 de 2015. De acuerdo a ello se presenta la tabla No. 3 Requisitos de documentación del SG-SST, la cual es la base de cumplimiento para que todo empleador cuente con un cronograma de trabajo, donde se asocia el tipo de actividad, el responsable, las horas de ejecución y el tiempo en términos de año para su estricto cumplimiento y seguimiento.

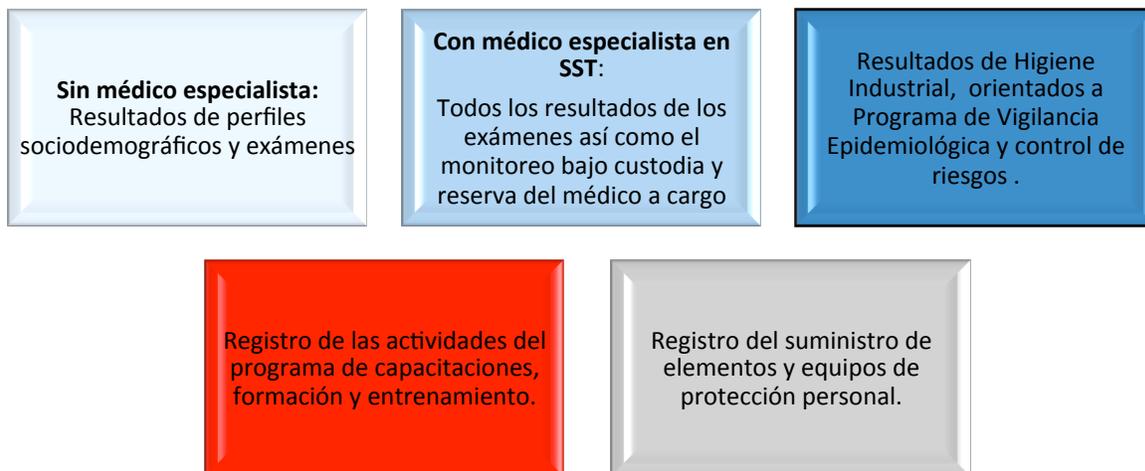
DOCUMENTO	OBSERVACIONES
Política en SST y objetivos	Firmadas por el empleador y deben ser revisados, evaluados y actualizados como mínimo 1 vez al año.
Matriz de Responsabilidades de	Identificación de cargos y alcance de cada uno de ellos con relación del cumplimiento del Sistema, desde el Gerente hasta el Contratista y/o subcontratista.
Matriz de identificación de	Desarrollada por el empleador con el compromiso de todos los



peligros, evaluación y valoración de riesgos	niveles de la empresa. Lo agentes cancerígenos serán considerados Riesgos prioritarios
Programas de Vigilancia Epidemiológica en relación con los riesgos identificados	Comprende la vigilancia de la salud de los trabajadores, así como la del medio ambiente
Plan de Trabajo Anual	Se obtiene de la Evaluación inicial del SG-SST Firmado por el empleador, debe contener objetivos, metas, actividades, responsable, cronograma y recursos
Programa de capacitación anual con soportes de todos los trabajadores	Debe ser revisada mínimo 1 vez al año y debe asegurarse la participación del COPASST
Procedimientos e instructivos de SST	Soportan la ejecución la implementación del SG-SST
Registros de entrega de equipos	Deben estar disponibles y ser parte de la gestión documental como evidencia de los procesos
Soportes y actas de funcionamiento del COPASST	Reuniones mensuales de forma ordinaria o extraordinaria cuando ocurra un accidente de trabajo.
Investigaciones de incidente, accidentes y enfermedades laborales con soportes	Cumplimiento estricto de Resolución 1401 de 2007 y Decreto 472 de 2015
Plan de emergencia	Contiene el plan de prevención, preparación, y respuesta ante emergencia con cobertura de todos los centros de trabajo y todos los trabajadores.
Datos de los trabajadores con condiciones de salud y perfil sociodemográfico	Descripción de características sociales y demográficas de los trabajadores y variables objetivas de condiciones (Fisiológicas, psicológicas y socioculturales)
Formato de Registros de Inspecciones (Instalación, máquina y equipos)	Realizado por medio de controles, preoperacionales y operacionales como actividad de prevención y promoción de trabajo seguro y saludable.
Matriz legal	Cumplimiento de la legislación colombiana vigente
Evidencias de control de riesgos prioritarios	Establecer riesgos prioritarios, por ejemplo sustancias cancerígenas.

Tabla No. 5 Requisitos de documentación del SG-SST. Decreto 1072 de 2015. Art 2.2.4.6.12

Cuando se dé por terminado la relación del trabajador con la empresa SOLUCIONES, se debe realizar una gestión documental para que los siguientes documentos y registros se conserven los siguientes 20 años como evidencia.



Gráfica No.7 – Documentos y registros que se conservan 20 años
Fuente: Decreto 1072 de 2015, Art 2.2.4.6.13

Todos los documentos del SG-SST se pueden integrar con otros sistemas, aplicando una gestión documental con formatos, registros, documentos, procedimientos, etc.

PLANIFICACIÓN

La empresa SOLUCIONES estableció bajo los requerimientos del SG-SST una serie de pasos a seguir, los cuales están constituidos de la siguiente forma

1. Evaluación inicial del SG-SST, el cual está explicado y analizado en el diagnóstico
2. Definición de Objetivos
3. Plan de Trabajo Anual
4. Cumplimiento de Legislación Vigente
5. Establecimiento de indicadores

De acuerdo a ello se iniciará con los requerimientos básicos de los objetivos

4.1 ¿Cómo se definen los objetivos del SG-SST?

Los objetivos del SG-SST deben estar orientados de acuerdo al cumplimiento de la política definida por la empresa, acorde a las prioridades, a la evaluación inicial y a los resultados de las auditorías.



Deben ser fácilmente entendibles y cumplir con los requisitos de ser medibles y cuantificables, por cuanto ellos serán los directamente relacionados con el cumplimiento del sistema en términos de los indicadores de cumplimiento.

Para realizar los objetivos se debe tener presente:

- Conocer la empresa, de acuerdo a tamaño, características y actividad económica (Metalurgía, hidrocarburos, construcción), en el caso inicial es una empresa de Aplicación de Pintura
- Ser alcanzables y permiten dar resultados para generar indicadores cuantificables
- Estar relacionados con el Plan de Trabajo Anual de acuerdo a las prioridades
- Permitir el cumplimiento de la normatividad vigente aplicada en SST
- Estar documentados y comunicados.

De acuerdo a lo anterior se plantean unas preguntas, que pueden dar luz al planteamiento de los objetivos.

a. ¿Los objetivos del SG-SST son claros, medibles y se pueden cumplir?

Una vez planteados los objetivos todas las partes interesadas entienden fácilmente el propósito, siendo estos realistas y alcanzables de acuerdo a las condiciones, recursos, tiempos estimados indicadores cuantificables. Cada objetivo debe poderse evaluar a través de un indicador que permite establecer un valor inicial y que permite establecer su desempeño y cumplimiento

b. ¿Los objetivos son adecuados para la empresa?

Evidencien que están alineados con los objetivos económicos de la empresa, que responden al control de los riesgos prioritarios teniendo en cuenta la actividad económica y la política de SST.

c. ¿Existe coherencia entre los objetivos y el plan de trabajo anual trazado por la empresa en SST?

El cumplimiento de objetivos propuestos está relacionado con el plan de trabajo anual diseñado de acuerdo a actividades, metas, responsables, cronograma y recursos permitirá.

d. ¿Los objetivos permiten el cumplimiento de la normatividad legal incluidos estándares mínimos?

Los objetivos propuestos permiten cumplir con la normatividad vigente aplicable a la empresa de acuerdo con la matriz legal y permite el cumplimiento de los estándares mínimos establecidos en SST

e. ¿Están debidamente documentados y divulgados a los trabajadores?

Se evidencia que los trabajadores conocen los objetivos y a su vez la alta dirección revisó los resultados obtenidos del SG-SST y de acuerdo con el análisis, ajustó y/o definió nuevos objetivos en SST



f. ¿Son revisados de manera anual de acuerdo con los resultados del SG-SST? Se evidencia que la alta dirección revisó los resultados obtenidos del SG-SST y de acuerdo con el análisis, ajustó y/o definió nuevos objetivos en SST

Plan de Trabajo Anual

La empresa SOLUCIONES establece el plan de Trabajo Anual para alcanzar los objetivos propuestos, los cuales tienen la siguiente estructura:

PLAN DE TRABAJO ANUAL – EMPRESA SOLUCIONES																
OBJETIVO	META	ACTIVIDAD	CRONOGRAMA												RECURSOS	RESPONSABLES
			E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D		
Implementar el SG-SST	Aplicar el ciclo PHVA en 90 %	SG-SST de acuerdo al Decreto 1072 de 2015	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Humanos, financieros y físicos	Alta dirección, líder SST y trabajadores
Identificar los peligros, evaluar, valorar los riesgos y determinar los controles	Matriz EVA 100 %	Realizar matriz de Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Humanos, financieros y físicos	Líder de SST y COPASST	
Promover y divulgar las temas y actividades del SG-SST	Tener un cubrimiento del 60 %	Capacitaciones y actividades de prevención	X		X		X		X		X		X	Financieros	Líder SST	
Disponer del tiempo legal del COPASST	Cumplimiento del 100 %	Reuniones del COPASST	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Humanos, financieros y físicos	Alta dirección y COPASST	

Tabla No. 6 - Ejemplo de plan de trabajo anual - Decreto 1072 de 2015

Cuando se realiza el cronograma del plan anual de trabajo se debe llevar un seguimiento para verificar el cumplimiento de las acciones programadas versus las acciones ejecutadas mes a mes. Esto a su vez, será de gran utilidad para el desarrollo de la cuarta etapa del SG-SST correspondiente a Actuar.

4.2 Cumplimiento de requisitos aplicables - Matriz legal

Es un proceso de identificación de los requisitos legales y otros requisitos aplicables, con el objetivo de reconocer el cumplimiento de los estándares establecidos por las autoridades competentes en materia de Seguridad y Salud en el trabajo y que sean



tenidos en cuenta para establecimiento, implementación y actualización del sistema. Así mismo, se dá a conocer los requisitos a los responsables que por su actividad realizada requieran el conocimiento y actualización en lo referente a requisitos legales aplicables a su actividad.

Para el cumplimiento de este matriz es la empresa SOLUCIONES genera un procedimiento para la identificación y actualización de los requisitos legales y un formato de matriz de requisitos legales, en el procedimiento se explica cómo se realiza la aplicación de los requisitos legales y en la matriz se estructura toda la normatividad aplicable de la empresa. De esta forma la matriz puede contener los siguientes lineamientos:

- a. Fecha de evaluación inicial, de próxima evaluación y de actualización
- b. Documento: Constitución política, Código Sustantivo del Trabajo, Leyes, Resoluciones, Decretos, Circulares, Sentencias, NTC y GTC que sean aplicables desde el marco normativo y la actividad económica de la empresa
- c. Fecha de emisión del documento
- d. Emisor
- e. Descripción
- f. Artículos que aplican
- g. Requisito específico
- h. Actividad o tarea que aplica
- i. Responsable
- j. Evidencia del cumplimiento.

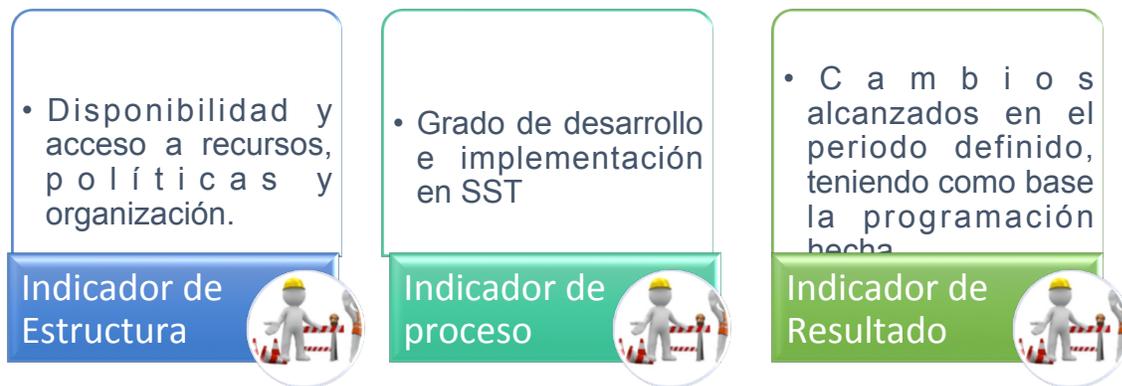
DOCUMENTO	AÑO	EMISOR	DESCRIPCIÓN	ARTÍCULOS QUE APLICAN	REQUISITO	ACTIVIDAD O TAREA QUE APLICA	RESPONSABLE	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO
Ley 1010	2006	Congreso de la República	Prevenir, corregir y sancionar diversas formas de maltrato, trato desconsiderado en general todo ultraje a la dignidad humana	Art 9 y Art 10	Medidas de prevención de acoso laboral y tratamiento sancionatorio al acoso laboral.	Administración de personal	Jefe de personal	Se cuenta con un comité de Convivencia laboral y publicaciones de referencia al tema
Resolución 1401	2007	Ministerio de Protección Social	Se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo	Toda la Norma	Se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo	Investigación de accidentes	Equipo investigador de accidentes de trabajo	Formatos para investigación de accidentes de trabajo.

Tabla No. 7. Ejemplo de Matriz Legal.
Fuente – Autor, 2015

4.3 Establecimiento de Indicadores.

Permiten conocer la efectividad del sistema a través del logro de objetivos teniendo en cuenta la máxima eficacia y la máxima eficiencia, entendidas estas respectivamente como la capacidad de alcanzar el efecto que se espera y la relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados.

Los indicadores son medidas verificables de acuerdo al cumplimiento del SG-SST, orientados a medir los objetivos propuestos bajo tres lineamientos, como se muestra a continuación en la gráfica No. 8 - Clasificación de indicadores para la implementación del SG-SST



Gráfica No.8 – Indicadores del SG - SST
Fuente: Decreto 1072 de 2015, Art 2.2.4.6.19

De acuerdo al artículo 2.2.4.6.19 del Decreto 1072 de 2015 cada indicador debe tener una ficha técnica con las siguientes variables:

Definición del indicador, interpretación, límite o valor en el cual se considera cumplido, método de cálculo, fuente de información, periodicidad del reporte y que personas deben conocerlo.

A continuación se presenta ejemplos de indicadores de estructura con objetivos

OBJETIVO	INDICADOR ESTRUCTURA
Implementar la declaración de la Política en Seguridad y Salud en el Trabajo.	Existe una declaración de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo que explica el compromiso de la empresa y se comunica a todos los trabajadores.
Realizar los objetivos de la Política en Seguridad y Salud en el Trabajo.	La política incluye objetivos específicos en materia de SST de acuerdo a los riesgos y garantizando la mejora continua
Establecer el Plan Anual de Trabajo en	Documento firmado por el



Seguridad y Salud en el Trabajo.	Representante Legal.
Contar con el Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo.	Actas de convocatoria, elección y reuniones.
Establecer los documentos soporte del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.	Documento que contenga el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, documentos, registros, formatos y demás evidencias que soportan el Sistema.

Tabla No. 8 Indicador de Estructura. Decreto 1072 de 2015. Art 2.2.4.6.20

En la siguiente tabla se observará algunos ejemplos de indicadores de proceso que ayudan a la realización.

OBJETIVO	INDICADOR PROCESO
Ejecutar el plan anual de trabajo en Seguridad y Salud en el Trabajo	$\frac{\text{Actividades ejecutadas}}{\text{Actividades programadas}} * 100$
Ejecutar el plan de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo y su cronograma	$\frac{\text{Capacitaciones realizadas}}{\text{Capacitaciones programadas}} * 100$
Ejecutar las acciones preventivas, correctivas y de mejora.	$\frac{\text{Acciones implementadas}}{\text{Acciones requeridas}} * 100$
Implementar los Programas de Vigilancia Epidemiológica de la Salud en el Trabajo	$\frac{\text{Actividades ejecutadas}}{\text{Actividades programadas}} * 100$
Ejecutar el plan para prevención, preparación y respuesta ante de emergencias	$\frac{\text{Actividades ejecutadas}}{\text{Actividades programadas}} * 100$

Tabla No. 9 Indicador de Proceso. Decreto 1072 de 2015. Art 2.2.4.6.21

Finalmente se observa ejemplos de indicadores de resultado

OBJETIVO	INDICADOR RESULTADO
Cumplir los requisitos en la matriz legal vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo	$\frac{\text{Requisitos cumplidos}}{\text{Requisitos totales}} * 100$
Evaluar la No Conformidades Mayores detectadas en el seguimiento del plan de trabajo anual en Seguridad y Salud en el Trabajo	$\frac{\text{NC Mayores cerradas}}{\text{NC Mayores generadas}} * 100$
Evaluar la cantidad de accidentes de	No. Accidentes de trabajo * 100



trabajo anuales – IF	No. Total de funcionarios
Determinar el grado de enfermedades laborales	$\frac{\text{No. Enfermedades calificadas}}{\text{No. Total de funcionarios}} * 100$

Tabla No. 10 Indicador de Resultado. Decreto 1072 de 2015. Art 2.2.4.6.22

Glosario

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 SGSST, 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 potencial u otra situación potencial no deseable.

ACTIVIDAD: Es el conjunto de operaciones que interactúan entre si para el logro de los objetivos de los procesos, las cuales se clasifican en Actividad rutinarias es decir Todas las actividades cuya frecuencia sea diaria o más de tres veces a la semana, y las Actividad no rutinaria son Todas las actividades cuya frecuencia sea una sola vez por semana.

ANÁLISIS DE RIESGOS: Utilización sistemática de la información disponible para identificar los peligros y estimar los riesgos a personas, poblaciones, propiedad o al medio ambiente.

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.

AMENAZA: Peligro latente de que un evento físico de origen natural, o causado, o inducido por la acción humana de manera accidental, se presente con una severidad suficiente para causar pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la salud, así como también daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales.



ÁREA: Son las diferentes dependencias definidas por el organigrama, encargadas de realizar las actividades. La sección / cargo Hace referencia al puesto de trabajo al que se le está identificando los peligros.

ATEL: Accidentes de trabajo y enfermedades laborales asociados a la etapa de planear para obtener el informe de accidentalidad y enfermedad laboral

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 los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.

CONDICIÓN DE TRABAJO: Cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la salud y la seguridad del trabajador.

CONTROL DE RIESGOS: Mediante la información obtenida en la evaluación de riesgos, es el proceso de toma de decisión para tratar y/o reducir los riesgos, para implantar las medidas correctoras, exigir su cumplimiento y la reevaluación periódica de su eficacia.

CRITERIO DE ACTUACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: Indicadores de gestión que permiten a la organización determinar el grado de aquella y para lograr el nivel de cumplimiento de su política de prevención.

ESTIMACIÓN DE RIESGOS: El proceso mediante el cual se determina la frecuencia o probabilidad y las consecuencias que puedan derivarse de la materialización de un peligro.

EVA: Etapa del diagnóstico inicial que hace referencia a la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos

EVALUACIÓN DE RIESGOS: Proceso mediante el cual se obtiene la información necesaria para que la organización esté en condiciones de tomar una decisión apropiada



sobre la oportunidad de adoptar acciones preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de acciones que deben adoptarse.

FICHA TÉCNICA: Documento a forma de sumario que contiene las características generales y técnicas de un objeto, material, proceso o programa de manera detallada

GESTIÓN DE RIESGOS: Aplicación sistemática de políticas, procedimientos y prácticas de gestión para analizar, valorar y evaluar los riesgos.

IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS: El proceso mediante el cual se reconoce que existe un peligro y se definen sus características.

INDICADORES: Es una medida cuantitativa (Numerica), y/o cualitativa (calificación mediante adjetivo), que permite establecer el estado del objetivo a evaluar en un momento determinado, con relación a un resultado esperado

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.

PELIGRO: Fuente o situación con capacidad de daño en términos de lesiones, daños a la propiedad, daños al medio ambiente o una combinación de ambos.

PLANEAR: 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.

POLÍTICA DE SST: Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización

PROCESO: Es entendido como el conjunto de actividades que interactúan entre sí para el logro de los objetivos planteados por la organización.

RADAR: Última etapa del diagnóstico inicial realizado por la empresa que permite conocer el nivel de desarrollo del SG-SST en la etapa de planeación

RIESGO: Se entiende como la combinación de la probabilidad de que ocurra un evento o exposición peligrosa, y la severidad de la lesión o enfermedad que puede ser causada por el evento o exposición

RIESGO LABORAL GRAVE E INMINENTE: Aquel que resulta probable racionalmente, que se materialice en un futuro inmediato y que pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores.



SG-SST: Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo implementado por la empresas gracias a los requisitos del Decreto 1072 de 2015

VALORACIÓN DEL RIESGO: Mediante la información obtenida en el análisis de riesgo, es el proceso en el que se emiten juicios sobre la tolerabilidad al riesgo teniendo en cuenta factores socio-económicos y aspectos medioambientales.

Bibliografía

- Ley 1562 de 2012
Consultada: <http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/leyes/2012.html>
Fecha: 28 de Abril de 2015
- Decreto 1530 de 1996
Consultada:
<http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Normatividad/Decretos/Dcto-1530-1996.pdf> Fecha: 28 de Abril de 2015
- Decreto 1072 de 2015
Consultada: <http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/decreto-unico-reglamentario-trabajo.html> Fecha: Octubre de 2015
- Decreto 1477 de 2014
Consultada: <http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/decretos/2014.html>
Fecha: 29 de Abril de 2015
- Decreto 0472 de 2015
Consultada: <http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad-enero-decretos-2015.html>
Fecha: 29 de Abril de 2015
- Resolución 1401 de 2007
Consultada:
<http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Normatividad/Resoluciones/Res-1401-2007.pdf> Fecha: 29 de Abril de 2015
- ICONTEC. GTC 45: 2010 – Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional – Primera actualización
- NTC – OHSAS 18002:2009 Directrices para la implementación de OHSAS 18001:2007
- Enciclopedia de Salud y seguridad en el trabajo.
<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo1/29.pdf>
- virtualnet.umb.edu.co/virtualnet/cursos/salud_ocupacional/.../index.swf
- www.prevencionintegral.com/...en.../william-t-fine-riesgo-matematico
- www.senado.gov.co
- www.ccs.org.co