

**SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, EN
ADVANCING SYSTEM PLUS SAS**

ELABORADO POR:
YANETH PATRICIA ROSERO M.
Mg. Salud Ocupacional
Licencia 08460912

**POPAYÁN
DICIEMBRE 2014**

TABLA DE CONTENIDO

	Pag.
1. PROPOSITO	4
2. OBJETIVOS	5
2.1 OBJETIVO GENERAL	5
2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS	5
3. ALCANCE	6
4. GENERALIDADES DE LA EMPRESA	7
4.1 INFORMACION BASICA DE LA EMPRESA	7
4.2 CARACTERISTICAS SOCIODEMOGRAFICAS DE LOS TRABAJADORES	7
4.3 RESEÑA HISTORICA	8
4.3 INSTALACIONES LOCATIVAS	8
5. MARCO LEGAL	9
6. MARCO CONCEPTUAL	16
7. LIDERAZGO DE LA ADMINISTRACIÓN	22
8. POLITICA DEL SISTEMA DE GESTION Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	23
9. POLITICA DE ALCOHOL, TABACO Y CONSUMO DE SUSTANCIAS SICOACTIVAS	25
10. REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL	27
11. RESPONSABILIDADES FRENTE AL SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.	30
11. 1 NIVELES DE RESPONSABILIDAD	30
11.1.1 Coordinador del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo	31
11.2 RECURSOS	31
11.2.1 Recursos Humanos	31
11.2.2 Recursos Económicos	32
11.3 VIGIA OCUPACIONAL	32
11.4 RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADOR	32

	Pag
11.5 RESPONSABILIDADES DE LOS TRABAJADORES	33
11.6 RESPONSABILIDADES DEL VIGIA OCUPACIONAL	33
12. SUBSISTEMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	35
12.1 SUBSISTEMA DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO	35
12.1.1 Seguimiento médico al trabajador	36
12.1.2 Registro de ausentismo	36
12.1.3 Fomento de estilo de vida saludables	37
12.2 SUBSISTEMA DE SEGURIDAD INDUSTRIAL	37
12.2.1 Matriz de peligros y riesgos	37
12.2.2 Inspecciones de seguridad	38
12.2. 3 Señalización y demarcación de áreas	38
12.2.4 Plan de emergencias	38
12.2.4.1 Justificación Para Implementación Del Plan De Emergencias	39
12.3 SUBSISTEMA DE HIGIENE INDUSTRIAL	40
12.3.1 Identificación De Riesgos Higiénicos	40
13. PROGRAMA DE INDUCCIÓN, CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN	42
14. EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	43
14.1. INDICADORES DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	43

1. PROPOSITO

Dentro del medio laboral, el trabajador interactúa con diferentes condiciones de trabajo que pueden afectarlo positiva o negativamente, por lo cual se establece una relación directa entre la **SALUD** y el **TRABAJO** entendida como el vínculo del individuo con la labor que desempeña y la influencia que sobre la salud acarrea dicha labor. Este conjunto de variables que definen la realización de la tarea y el entorno en que ésta se realiza se denominan **CONDICIONES DE TRABAJO** y están constituidas por factores del ambiente, de la tarea y de la organización

El Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo. Con esto se busca con la intervención de varias disciplinas y con la participación activa de todos los niveles de la empresa, mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, mediante acciones coordinadas de promoción de la salud y la prevención y control de los riesgos, de manera que faciliten el bienestar de la comunidad laboral y la productividad de la empresa.

La empresa acogiéndose a la diversa normatividad que se tiene en Colombia, entre las cuales se puede mencionar el decreto 614 de 1984, decreto 1295 de 1994, decreto 1562 de 2012, decreto 1443 de 2104 entre otros busca el desarrollo de un sistema de gestión que garantice la integridad de las personas que laboran y de los visitantes externos que se tengan.

Con la implementación del Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo, se pretende mejorar la calidad de vida y salud de los trabajadores, minimizar accidentes de trabajo, enfermedades laborales y servir como instrumento para el desarrollo hacia la calidad del proceso, productividad y eficiencia de la empresa; el cual se constituye en una estrategia de tipo preventivo, orientado a mejorar las condiciones de trabajo, seguridad, bienestar, productividad y en general un clima organizacional saludable. Por lo tanto la salud de los trabajadores, es una condición indispensable para el desarrollo socioeconómico del país, su preservación y conservación son actividades de interés social y sanitaria en las que participa el gobierno y los particulares.

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Implementar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en ADVANCING SYSTEM PLUS SAS desarrollando actividades que dentro del marco legal y en correspondencia con la política de la empresa, garanticen un medio de trabajo, agradable, seguro y digno para los trabajadores, en el cual se pueda obtener niveles de desempeño óptimos en las actividades económicas y un buen medio para desarrollo del recurso humano en concordancia con el cumplimiento de los deberes y con el cuidado al medio ambiente

2.2 ESPECIFICOS

- Estudiar las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores para identificar los peligros que puedan atentar contra la integridad física de estos y de los bienes materiales de la empresa.
- Establecer actividades para prevenir accidentes y enfermedades de origen laboral tendientes a mejorar las condiciones de trabajo, salud y calidad de vida de los trabajadores y personal vinculado a la actividad económica de la empresa.
- Asignar responsabilidades a los diferentes niveles de la organización para garantizar un proceso de mejoramiento continuo en salud y seguridad.
- Desarrollar intervenciones sobre los factores de riesgo encontrados como prioritarios en el diagnóstico de las condiciones de salud y trabajo, con el fin de promover y mantener el mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores de la empresa.

3. ALCANCE

El Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo debe dar cobertura a todas las personas que trabajan en ADVANCING SYSTEM PLUS SAS buscando siempre el bienestar físico, mental y social de estos, tratando de minimizar los riesgos y mejorar las condiciones de trabajo.

4. GENERALIDADES DE LA EMPRESA

4.4 INFORMACION BASICA DE LA EMPRESA

Razón Social: ADVANCING SYSTEM PLUS DE COLOMBIA

Nit: 800238014-8

Representante Legal: ANDRES UZURIAGA

Teléfono de Contacto: 8241696

Correo Electrónico: systemplusdcolombia@gmail.com

Departamento: Cauca

Municipio: Popayán

DIRECION: Calle 4 N°2-16 Barrio La Pamba

TELEFONO: 8241696

ARL: Positiva

EPS: COOMEVA – NUEVA EPS

FONDO DE PENSIONES: FONDO NACIONAL DEL AHORRO

4.2 CARACTERISTICAS SOCIODEMOGRAFICAS DE LOS TRABAJADORES:

N trabajadores	Cargo	Tipo de vinculación
3	Administrativos	Planta
1	Docente	Planta
1	Servicios generales	Planta
10	Docentes Catedráticos	Catedra

JORNADA LABORAL:

Lunes a viernes 7:30 am a 8:30 pm

Sábados de 7:30 am a 6:30 pm

4.3 RESEÑA HISTORICA

Fue el señor Enrique Nassar que durante los últimos años de la década de los 70 decidió que iba a volver al movimiento humanista (organización mundial de apoyo al desarrollo humano) y que la red de institutos (System Plus) iba a ser el aparato económico del desarrollo del humanismo en Colombia.

Dio Inicio al primer instituto en 1987 con algunos amigos y por supuesto la empresa se desarrolló con el espíritu monetario; esto me llevo a separarme de estas personas e iniciar el segundo instituto (al que llamamos SYSTEM PLUS) a mediados de 1988 con gente que había sido del movimiento y ya con la empresa puesta en marcha volví al movimiento en el año de 1989 y empecé a formar estructura en diversas partes del país y a invitar a los miembros del movimiento de cada lugar a que montaran el instituto como una forma de financiación que les permitiera independencia para aplicar más energía al movimiento; varios de esos institutos se montaron con dinero que al final se condono

Así se inició el desarrollo de la red SYSTEM PLUS, desde una actitud generosa y participativa inspirada por un ideal humanista: Las imágenes desde sus comienzos fueron claras: “lo que queremos a nivel del movimiento es desarrollarlo en las 100 ciudades con más de 50.000 habitantes y tener delegados generales, en cada una de las 400 localidades (que suman estas ciudades) con local para un CCH, con hojas de barrio, con frentes de acción para impulsar desde esta red de cuadros humanistas una revolución no violenta”.

También dijimos en su momento: “Lo que queremos a nivel de empresa es formar en cada una de esas 100 ciudades un instituto que este siempre a la vanguardia de la enseñanza de los sistemas y que no permita que las clases medias y bajas queden marginadas de esta tecnología, que esta red sea la más grande y sólida del país para que tenga una gran capacidad de contratación con el estado y con las empresas más grandes de Colombia y sea atractiva como red de distribución de las multinacionales de hardware y software”.

4.4 INSTALACIONES LOCATIVAS

ADVANCING SYSTEM PLUS SAS, es una construcción de estilo colonial, es de un solo piso y fue reconstruida después del terremoto de 1983 y adecuada para el funcionamiento de la empresa conservando su estilo colonial; no se conoce la fecha de construcción desde la colonia y no existen estudios de sismoresistencia.

Muros en tapia pisada, adobe y machones en ladrillo revocados con mortero de arena y cemento en algunos casos y en otros con arcilla, estructura de cubierta en madera rolliza (cucharos) y aserrada (chanul), apoyada sobre tirantes de madera

que a su vez se apoyan sobre muros laterales amarrados con bandas o cintas de concretos. La cubierta existente es de dos tipos una sobre un tendido de esterilla de guadua, placa de concreto simple y tejas de barro, otra con teja bajo techo apoyada sobre un tendido de madera de chanul y teja de barro; pisos de áreas de circulación, espacios de oficinas y de servicios en tablón de gres y patio de patios en piedra de canto de rio. Carpintería de madera en puertas y ventanas pilares y rejas de balcones, carpintería metálica en rejas de seguridad. El sistema estructural corresponde a muros portantes o de carga.

5. MARCO LEGAL

La integridad de la vida y la salud de los trabajadores constituyen una preocupación de interés público, en el que participan el gobierno y los particulares (Ley 9/79).

El marco legal está dado por lineamientos constitucionales, convenios internacionales de la OIT, normas generales del Código Sustantivo del Trabajo y además por:

NORMAS LEGALES	CONTENIDO
Ley 9ª de 1979 Código Sanitario	Norma para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones
Resolución 2400 del 22 de Mayo de 1979 de Ministerio de Trabajo	Disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo
Decreto 614 del 14 de Marzo de 1984 de Ministerio de Trabajo y Ministerio de Salud	Bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país
Resolución 2013 de Junio 6 de 1986 de Ministerio de Trabajo	Reglamento para la organización, funcionamiento de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial en los lugares de trabajo. Se complementa con el Decreto 1295 de 1994 en cuanto al nombre COPASO y funciones. Hay cambios sobre su inscripción con la Ley 1429 de 2010, parágrafo 2 Artículo 65.
Resolución 1016 de Marzo 31 de 1989 de Ministerio de Trabajo	Reglamento de la organización, funcionamiento y forma de los programas de salud ocupacional
Resolución 179 de 1990 Art: 1-2	Por la cual se adoptan valores límites permisibles para la exposición ocupacional al ruido. Evaluación de los valores límites permisibles para la exposición ocupacional al ruido de acuerdo a la jornada laboral aplicados al ruido continuo o intermitente.
Resolución 6398 de 1991 Art: 1-2-3	Por lo cual se establecen procedimientos en materia de salud ocupacional. Exámenes médicos pre ocupacionales. Práctica de exámenes médicos de admisión, para determinar la aptitud física y mental del trabajador para el oficio que vaya a desempeñar. DEROGADA por Res. 2346 de 2007

Resolución 1075 de 1992 art: 1-2	<p>Actividades en materia de salud ocupacional: incluye farmacodependencia, alcoholismo y tabaquismo en los POS.</p> <p>Incluir dentro de las actividades del subprograma de medicina preventiva, campañas específicas para la prevención y el control de la farmacodependencia, alcoholismo y tabaquismo.</p>
Resolución 3715 de 1994	<p>Campañas información y educación en materia de ETS/VIH / SIDA</p> <p>Comentario: El art. 1º. Establece que los empleadores públicos y privados, incluirán dentro de las actividades de Medicina Preventiva, establecidas por la Resolución 1016 de 1989, campañas y estrategias de promoción sanitarias orientadas a facilitar la información y educación en materia de ETS/VIH / SIDA en los lugares de trabajo.</p>
Decreto Ley 1295 de Junio 22 de 1994 de Ministerio de Trabajo y Ministerio de Hacienda	Organización administración del Sistema General de Riesgos Profesionales (SGRP).
Decreto 1772 de Agosto 3 de 1994 de Ministerio de Trabajo	Por el cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales
Decreto 1833 de Agosto 3 de 1994 de Ministerio de Trabajo	Determina la administración y funcionamiento del fondo de riesgos profesionales
Decreto 1834 de Agosto 3 de 1994 de Ministerio de Trabajo	Reglamenta la integración y funcionamiento del Consejo Nacional de Riesgos Profesionales
Resolución 4059 de 1995	Reportes de accidente de Trabajo y enfermedad profesional
Circular 002 de 1996 de Ministerio de Trabajo	Obligatoriedad de inscripción de empresas de alto riesgo cuya actividad es 4 o 5
Ley 100 de 1993 de Ministerio de trabajo	Se crea el régimen de seguridad social integral
Ley 776 de 2002 del Congreso de Colombia	Se dictan Normas sobre la organización, administración y prestaciones del SGRP. (hace cambios importantes al decreto 1295/1994)

Decreto 1607 de 2002 de Ministerio de trabajo y seguridad social	Se modifica la tabla de clasificación de actividades económicas para el SGRP Decreto 2100/1995
Ley 1010 de 2006	Por la cual se disponen medidas preventivas y correctivas para el Acoso Laboral.
Resolución 2346 de 2007 Art 1-19	Por la cual se regula las prácticas de evaluaciones medicas ocupacionales (de ingreso, control y egreso) y valoración complementaria. Personal responsable de realizar las evaluaciones médicas ocupacionales. Contenido y custodia de las historias clínicas ocupacionales

Resolución 1918 de 2009	Modifica artículos 11 y 17 de la Resolución 2346 de 2009 evaluaciones médicas ocupacionales
Resolución 1401 de 2007 art 1 – 16	Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo que ocurran en la empresa, he informar a la administradora de riesgo profesionales sobre los resultados de la investigación
Resolución número 2646 de 2008	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.
Ley 1221 de 2008	Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1299 de 2008.	Reglamenta el Departamento de Gestión Ambiental de las empresas a nivel industrial, de conformidad con el artículo 8 de la ley 1124 de 2007
Resolución 181294 de 2008	RETIE Comentario: Integra las Resoluciones 180398 de 2004, 180498 de 2005, 180466 de 2007

Resolución número 3673 de 2008. (26 de septiembre de 2008)	Tiene por objeto establecer el reglamento técnico para trabajo seguro en alturas y aplica a todos los empleadores, empresas, contratistas, subcontratistas y trabajadores de todas las actividades económicas de los sectores formales e informales de la economía, que desarrollen trabajos en alturas con peligro de caídas. Para efectos de la aplicación se entenderá por trabajo en alturas, toda labor o desplazamiento que se realice a 1,50 metros o más sobre un nivel inferior.
Resolución 652 de 2012	Por la cual se establecen disposiciones para la conformación del comité de convivencia laboral.
Resolución 1356 de 2012	Por la cual se modifica parcialmente la resolución 652 de 2012
Ley 1523 de 2013	Por la cual se adopta la Política Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres y se establece el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres y se dictan otras disposiciones.
Ley 1562 de 2012	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional
Ley 1566 de 2012	Por la cual se dictan normas para garantizar la atención integral a personas que consumen sustancias psicoactivas y se crea el premio nacional “Entidad comprometida con la prevención del consumo, abuso y adicción a sustancias psicoactivas”.
Decreto 884 de 2012	Reglamenta la Ley 1221 de 2008 (teletrabajo)
Ley 1016 de 2013	Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral
Ley 1616 de 2013	Por medio de la cual se expide la ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones
Decreto 1352 de 2013	Por el cual se reglamenta la organización y funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez y se dictan otras disposiciones. Comentario: Deroga el Decreto 2463 de 2001. Por disposición del artículo 61 del Decreto 1352 de 2013, continúan vigentes las siguientes normas del Decreto 2463 de 2001: • incisos 1 y 2 del artículo 5º:

Resolución 0723 de 2013	Por el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1637 de 2013	Por el cual se reglamenta el parágrafo 50 del artículo 11 de la Ley 1562 de 2012 y se dictan otras disposiciones – Intermediación de seguros
Decreto 1442 de 2014	Por el cual se establece como obligatoria la implementación de un esquema de compensación en el Sistema General de Riesgos Laborales por altos costos de siniestralidad y se dictan otras disposiciones
Decreto 1443 de 2014	Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
Decreto 1477 de 2014	Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales. Por el cual se deroga el Decreto 2566 de 2009
Resolución 3368 de 2014	Por la cual se modifica parcialmente la resolución 1409 de 2012 y se dictan otras disposiciones
Decreto 1507 de 2014	Por el cual se expide el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional. Y por el cual se deroga el Decreto 917 de 1999

Circulares: Reglamentan aspectos administrativos y procedimentales del Sistema General de Riesgos Profesionales en lo referente a obligaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales (A.R.L.), con el fin de regular las prácticas y llenar los vacíos dejados por la reglamentación anterior. Las Circulares expedidas por el anterior Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (actual Ministerio de Protección Social) son:

CIRCULAR	FECHA	ASUNTO
Circular 01 de 1997	10 de julio	Presentación por parte de la A.R.P. del compromiso de servicios, anexo a la afiliación de cada empresa.

Circular 02 de 1997	10 de Julio	Reglamenta la prohibición a la A.R.P. de hacer devoluciones en dinero, asumir responsabilidades de Salud Ocupacional o reemplazar o desplazar personas en las empresas afiliadas.
Circular 03 de 1997	10 de Julio	Establece el envío de información estadística por parte de la ARL sobre el Sistema de Riesgos Profesionales al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
Circular 04 de 1997	10 de Julio	Define aspectos sobre el procedimiento de clasificación y pago de la cotización de Riesgos Profesionales según el Decreto 2100/ 95
Circular 05 de 1997	1 de Octubre	Aclara el procedimiento de traslado de las empresas entre diferentes A.R.P.
Circular 01 de 1998	10 de marzo	Reglamenta asuntos relacionados con carnetización, divulgación de la política de Salud Ocupacional, tasa de accidentalidad, balance social y operativo y guías técnicas.
Circular 02 de 1998	7 Septiembre	Establece incompatibilidades, inhabilidades, impedimentos, recusaciones, retención en la fuente y recurso de queja ante las Juntas de calificación de invalidez.
Circular 001 de 1999	25 Enero	Problemas computacionales cambio de milenio.
Circular 002 de 1999	25 Enero	Informe pago de aportes.
Circular 003 de 1999	8 de abril	Establece aspectos de intermediarios de seguros; reporte extemporáneo de A.T.E.P. y empresas desafiadas automáticamente por no pago; vigilancia y control sobre la clasificación y cotización de las empresas afiliadas; departamentos de Promoción y Prevención de las A.R.P. y funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez. Aclara la prohibición a la A.R.P. de no prestar algunos servicios de Salud Ocupacional que por ley son responsabilidad del empleador.

Circular 002 de 2002	20 de Febrero	Establece planes de trabajo anual y financiación de los programas de promoción y prevención que deben adelantar los empleadores y las administradoras de riesgos profesionales
Circular 001 de 2003	17 de Junio	Vigilancia y control para la afiliación, promoción y prevención en riesgos profesionales
Circular Unificada de 2004	22 Abril	Unificar las instrucciones para la vigilancia, control y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales
Circular 070 de 2009	13 Noviembre	Procedimientos e instrucciones para el trabajo en alturas.

6. MARCO CONCEPTUAL

Acción correctiva: Acción para determinar y modificar la(s) causa(s) de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.

Acción de mejora: Acción de optimización del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - 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 la(s) causa(s) de una no conformidad potencial 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.

Amenaza: Condición latente derivada de la posible ocurrencia de un fenómeno físico de origen natural, socio natural o entrópico no intencional, que puede causar daños a la población y sus bienes, la infraestructura, el ambiente y la economía pública y privada. Es un factor de riesgo externo.

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

Competencia laboral en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST): Conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas requeridas por un trabajador en su puesto de trabajo, para cumplir con los requerimientos de seguridad y salud en el trabajo.

Condiciones de Salud: El conjunto de variables objetivas de orden fisiológico, psicológico y sociocultural 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: a) las características generales de los locales, instalaciones, maquinas, 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 y psicosociales.

Descripción socio demográfica: Descripción de la distribución 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, turno de trabajo.

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

Eficacia: Extensión en la que se realizan las actividades planificadas y se alcanzan los resultados planificados.

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

Emergencia: Estado caracterizado por la alteración o interrupción intensa y grave de las condiciones normales de funcionamiento u operación de la empresa, causado por un evento o por la inminencia del mismo, que requiere de una reacción inmediata y coordinada de todos los trabajadores afectados y que exige la atención o participación de la brigada de emergencias y primeros auxilios y en algunos casos, de otros grupos de apoyo.

Evaluación del riesgo: Proceso para determinar la magnitud de un riesgo.

Evento Catastrófico: Acontecimiento imprevisto y no deseado que 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, destrucción parcial o total de una planta o instalación con parálisis total de sus actividades y/o alteración de la cadena productiva, parálisis de una instalación básica o estratégica de la empresa, alteración significativa del funcionamiento normal de la empresa.

Factor de riesgo: Elemento o fenómeno que puede provocar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones.

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

Indicadores de estructura: Son indicadores que miden la disponibilidad y la accesibilidad de los recursos de que dispone la organización para atender las demandas y necesidades de la organización en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Indicadores de proceso: Son indicadores que miden la forma e intensidad como se utilizan los recursos disponibles para atender los requerimientos de la organización en Seguridad y Salud en el Trabajo - SST. Básicamente se utilizan para medir uso (extensión e intensidad), utilización, productividad y rendimiento de los recursos.

Indicadores de resultado: Son indicadores que miden los resultados obtenidos, el impacto del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST, tales como los indicadores de cobertura, eficiencia, eficacia y efectividad.

Matriz legal: Es la compilación de los requisitos legales exigibles por parte 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 en Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST, el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones legales aplicables.

Mejora continua: Proceso recurrente de optimización del sistema de gestión en 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 legales aplicables, entre otros.

Peligro: Fuente, situación o acto con potencial de daño.

Política de seguridad y salud en el trabajo: Es el compromiso expreso de la alta dirección de una organización en lo concerniente a la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente por la alta dirección de la organización.

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

Requisito legal aplicable: Requisito de seguridad y salud en el trabajo impuesto por una norma legal que está vigente y que aplica a las actividades de la organización.

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

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

Seguridad y Salud en el Trabajo - SST: es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST: El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST, consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoria y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

Debe ser liderado por el empleador con la asesoría de la Administradora de Riesgos Laborales a la cual se encuentre afiliada la empresa y con la participación de los trabajadores, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo –SST, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

Para su efecto, el empleador debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también, la protección y promoción de la salud de los trabajadores, a través de la implementación de un método lógico basado en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST debe adaptarse al tamaño y características de la empresa; igualmente, puede ser compatible con los otros sistemas de gestión de la empresa y estar integrado en ellos.

Dentro de los parámetros de selección y evaluación de proveedores y contratistas, el contratante debe incluir criterios que le permitan conocer que la empresa a contratar cuente con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG- SST.

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

También se considerará como accidente de trabajo 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. De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión.

Enfermedad Laboral: Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.

Administradora de fondo de pensiones (AFP): Es una entidad que tiene como objetivo administrar los aportes que mensualmente realizan los trabajadores y las empresas. Estas instituciones brindan una rentabilidad, para garantizar al trabajador un retiro laboral digno.

Administradora de Riesgos Laborales (ARL): Es una entidad que tiene como objetivo prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los accidentes de trabajo y las enfermedades de origen profesional que puedan ocurrir en el trabajo.

Ausentismo: La empresa debe llevar un registro de todas las ausencias por causa de salud tales como: ausencias por enfermedad común, enfermedad profesional, accidente de trabajo y consultas de salud.

Botiquín de Primeros Auxilios: El botiquín de primeros auxilios es un recurso básico para las personas que prestan un primer auxilio, ya que en él se encuentran los elementos básicos indispensables para dar atención satisfactoria a víctimas de un accidente o enfermedad repentina y en muchos casos puede ser decisivo para salvar vidas.

Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST): Es el organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de la Seguridad y Salud en el Trabajo en las empresas, cuyo objetivo principal es participar activamente en el desarrollo de los programas de Seguridad y Salud en el Trabajo, a través de las actividades de promoción, divulgación e información.

Condiciones Peligrosas: Son todas las circunstancias o condiciones físicas que pueden causar lesiones o alteraciones en la salud. Por ejemplo: maquinarias deficientes o con falta de mantenimiento, pisos resbalosos, etc.

Elemento de Protección Personal (EPP): Es cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que lo proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad.

Entidad Promotora de Salud (EPS): Es una entidad que tiene como objetivo brindar servicios de salud, en prevención y atención de los trabajadores y sus beneficiarios, en enfermedades de origen común o general y en maternidad.

Inspecciones de Seguridad: Son observaciones que se realizan en el lugar de trabajo para descubrir los factores de riesgo, evaluarlos y corregirlos antes de que ocurra un accidente u otras pérdidas. Las inspecciones pueden ser planeadas o no planeadas.

Lista de Chequeo: Es una lista de situaciones que expresa el estado ideal de las condiciones de trabajo, y que permite identificar cuáles se cumplen y cuáles faltan.

Medicina del Trabajo: Promoción, prevención, evaluación y control del estado de salud del trabajador, en relación con los factores de riesgo a los que está expuesto, con el fin de ubicarlo en un sitio acorde a sus condiciones físicas y psicológicas.

7. LIDERAZGO DE LA ADMINISTRACIÓN

ADVANCING SYSTEM PLUS SAS cuenta con un liderazgo efectivo a la hora de llevar las responsabilidades que conllevan el manejo de su labor dentro de la institución en lo que respecta a sus capacidades y según sea la asignación de los recursos que tiene a su alcance.

- El líder de la institución ha de conocer y escuchar, las necesidades del personal que la integra.
- Debe proporcionar un espacio donde los trabajadores expresen sus opiniones, y necesidades para un óptimo desarrollo de su labor.
- Debe clarificar y cuantificar las responsabilidades de los trabajadores y las propias.

Un buen liderazgo es positivo y tiene la capacidad de reconocer y diferenciar lo importante de lo urgente y tomara decisiones con la mayor serenidad y determinación posible esto proporcionara a los trabajadores un mayor grado de confianza y compromiso; reconociendo las necesidades que tiene la institución en el tema de la seguridad y salud para los trabajadores teniendo en cuenta que de eso también depende la productividad de esta y proporcionara los recursos establecidos por ley que corresponden a la conformación del comité que la regulará dentro de la institución.

8. POLITICA DEL SISTEMA DE GESTION Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

ADVANCING SYSTEM PLUS SAS se encuentra comprometido con la protección de todos sus trabajadores, promoverá y mantendrá la seguridad y la salud de cada uno de ellos, para esto, desarrollará en forma permanente el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo contribuyendo a que se trabaje en un ambiente saludable, mejore su calidad de vida, incremente la motivación y productividad, y que la empresa alcance la competitividad y el éxito.

Así, para adelantar con eficiencia y eficacia los objetivos trazados y cumplir las metas de acuerdo con las prioridades identificadas en la prevención de los riesgos laborales ADVANCING SYSTEM PLUS SAS PUBLICIDAD se compromete a:

- Asignar el talento humano y los recursos financieros, tecnológicos y físicos que sean necesarios para el correcto funcionamiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo.
- Brindar el tiempo para que todo el personal que ingrese a la empresa, reciba el proceso de inducción sobre seguridad, factores de riesgo y normas de seguridad relacionadas con el cargo a desempeñar.
- Nombrar un Vigía Ocupacional, apoyando su funcionamiento de acuerdo a lo establecido por la Legislación Colombiana.

Son normas de Seguridad de ADVANCING SYSTEM PLUS DE COLOMBIA:

- Obligatoriedad en la aplicación de los protocolos y uso de los Elementos de Protección Personal para los trabajos realizados en la empresa.
- Actualización y capacitación para todo el personal de la empresa sobre riesgos y trabajo seguro.
- Estricto cumplimiento de las normas de seguridad y reglamento de higiene y seguridad industrial por parte de todo el personal de ADVANCING SYSTEM PLUS SAS y contratistas.
- Actualización periódica del inventario de EPP (elementos de protección personal) y equipos de seguridad.
- Actualización y capacitación permanente de la Brigada de Emergencias y Vigía ocupacional.
- Actualización de la Matriz de Riesgos y Peligros, contado a partir de la terminación de la última matriz actualizada.

- Suministrar a cada trabajador los elementos de protección personal requeridos acorde con los factores de riesgo a los que va a estar expuesto, exigiendo su uso durante el desarrollo de la labor pero también propiciando los medios para crear en este personal la conciencia de autocuidado.

**ANDRES UZURIAGA
REPRESENTANTE LEGAL**

**9. POLITICA DE ALCOHOL, TABACO Y CONSUMO DE SUSTANCIAS
SICOACTIVAS**

ADVANCING SYSTEM PLUS SAS con el objetivo de fomentar el bienestar, mantener un ambiente sano y seguro para todos nuestros empleados comprometidos con la imagen y calidad de nuestra empresa; apoyándose en la Resolución 2400 / 79 Cap. III Art. 3 inciso f, Decreto ley 1295 / 94 Cap. 10 Art 91 inciso b, Resolución 543, acuerdo 3 de 1993, acuerdo 79 de 2003, resolución 1956 de 2008, circular 038 de 2010 y demás reglamentación; y considerando que:

El consumo de alcohol o drogas por parte de los trabajadores afecta todas las instancias de la organización, el individuo, la familia y la sociedad.

El tabaquismo es uno de los problemas más importantes de salud pública en nuestro país y en el mundo entero, más aún cuando el consumo del tabaco y sus productos derivados ha aumentado considerablemente en los últimos años.

El compromiso de la organización con el desarrollo de actividades de prevención y control de riesgos para prevenir accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y en general todos los factores que puedan afectar la salud de sus trabajadores.

La rectoría determina lo siguiente:

- ✓ Por ningún motivo se permitirá laborar a ningún funcionario bajo el efecto de bebidas alcohólicas o sustancias Psico-Activas (SPA).
- ✓ Se prohíbe el consumo, posesión, distribución, fabricación y/o venta de Alcohol, SPA y Tabaco en todas sus diferentes presentaciones, dentro de las instalaciones de la institución, en horas laborales y durante el periodo en misión con alguno de nuestros clientes en el lugar que este disponga.

- ✓ Es responsabilidad directa del trabajador velar por su propio bienestar y cuidar de su salud.

La administración se compromete a fomentar campañas de Estilos de Vida y Trabajo Saludable, informando al trabajador acerca de los efectos nocivos para la salud que sobrevienen del consumo de estas sustancias, incluyendo dentro de su población objeto al núcleo familiar de cada integrante de la organización.

La administración asume la obligación y responsabilidad de adelantar el Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo y velar por la salud y seguridad de los empleados a su cargo.

Todo el personal tanto de planta como de contrato cumplirá con las normas en seguridad y en las actividades que se implementen.

Esta Política aplica a todos los trabajadores de ADVANCING SYSTEM PLUS DE COLOMBIA

Es responsabilidad de todos los trabajadores de ADVANCING SYSTEM PLUS SAS cumplir con esta política y con las normas y procedimientos establecidos.

**ANDRES UZURIAGA
REPRESENTANTE LEGAL**

10. REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

RAZON SOCIAL: ADVANCING SYSTEM PLUS DE COLOMBIA

NIT: 800 238014-8

ARL: POSITIVA

DIRECCIÓN: CALLE 4 N°2-16 Barrio La Pamba

TELÉFONO: 8241696

E-mail: systemplusdcolombia.com

ACTIVIDAD ECONÓMICA: EDUCACIÓN

CÓDIGO DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA:

Prescribe el siguiente reglamento, contenido en los siguientes términos:

ARTICULO 1. La empresa se compromete a dar cumplimiento a las disposiciones legales vigentes tendientes a garantizar los mecanismos que aseguren una adecuada y oportuna prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, de conformidad con los artículos 34, 57, 58, 108, 205, 206, 217, 220, 221, 283, 348, 349, 350 y 351 del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 9ª de 1979, Resolución 2400/79, Decreto 614 de 1984, Resolución 2013 de 1986, Resolución 1016 de 1989, Resolución 6398 de 1991, Decreto 1295 de 1994, Decreto 1772 de 1994, Ley 1010 de 2006. Y demás disposiciones que estén contempladas dentro de la normatividad vigente.

ARTICULO 2. La Empresa se obliga a promover y garantizar la constitución y funcionamiento del Vigia Ocupacional, de conformidad con el Sistema de Gestion en Seguridad y Salud en el Trabajo (Programa de Salud Ocupacional), elaborado de acuerdo al Decreto 614/84, Resolución 2013/ 86, Resolución 1016/ 89, Decreto 1295/94, Decreto 1771 de 1994, Decreto 1562 de 2012 y decreto 1443 de 2014.

ARTICULO 3. La empresa se compromete a designar los recursos necesarios para desarrollar actividades permanentes, de conformidad con el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (Programa de Salud Ocupacional), elaborado de acuerdo al decreto 614/84 y Resolución 1016 de 1989, el cual contempla como mínimo los siguientes aspectos:

- A. Subsistema de Medicina Preventiva y del trabajo, orientado a promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, en todos los oficios prevenir cualquier daño a la salud,

ocasionado por las condiciones de trabajo; protegerlos en su empleo de los riesgos generadores por la presencia de agentes y procedimientos nocivos; colocar y mantener al trabajador en una actividad acorde con sus aptitudes fisiológicas y psicosociales.

- B. Subsistema de Higiene y Seguridad Industrial, dirigido a establecer las mejores condiciones de saneamiento Básico Industrial y crear los procedimientos que conllevan a eliminar o controlar las enfermedades, accidentes, desconfortables en los ambientes laborales.

ARTICULO 4: Los riesgos existentes en la empresa están constituidos principalmente por:

- **BIOLOGICO:** Exposición a virus, bacterias.
- **BIOMECÁNICO:** Carga dinámica, permanecer sentado, parado por periodos prolongados de tiempo, posturas inadecuadas.
- **PSICOSOCIAL:** Gestión y atención al público, altos grados de responsabilidad, atención al público externo e interno, trabajo bajo presión sobre metas.
- **CONDICIONES DE SEGURIDAD:** Locativo, públicos.
- **FENOMENOS NATURALES:** Sismo, terremoto, vendaval, precipitaciones, inundaciones.
- **PARAGRAFO:** A efectos de que los riesgos contemplados en el presente artículo no se traduzca en accidente de trabajo o enfermedad laboral, la empresa ejercerá su control en la fuente medio trasmisor o en el trabajador, de conformidad con lo estipulado en el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual se da a conocer a todos los trabajadores al servicio de ella.

ARTICULO 5. La empresa y sus trabajadores darán estricto cumplimiento a las disposiciones legales, así como las actividades de Medicina Preventiva y del Trabajo, Higiene y Seguridad Industrial, que sean concordantes con el presente Reglamento y con el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.

ARTICULO 6. La empresa ha implantado un proceso de inducción del trabajador a las actividades que debe desempeñar, capacitándolo respecto a las medidas de prevención y seguridad que exija el medio ambiente laboral y el trabajo específico que vaya a realizar.

ARTICULO 7. El presente reglamento permanecerá exhibido en dos lugares visibles dentro de las instalaciones de la empresa y puntos de ventas, junto con la resolución aprobatoria, cuyos contenidos se dan a conocer a todos los trabajadores en el momento de su ingreso.

ARTICULO 8. El presente reglamento entra en vigencia a partir de la aprobación impartida por el Ministerio de Protección Social y durante el tiempo que la empresa se conserve, sin cambios substanciales, las condiciones existentes en el momento de su aprobación, tales como la Actividad Económica métodos de producción, instalaciones locativas o cuando se dicten disposiciones gubernamentales que modifiquen las normas del Reglamento o que limiten su vigencia.

ANDRES UZURIAGA
Representante Legal

11. RESPONSABILIDADES FRENTE AL SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

11. 1 NIVELES DE RESPONSABILIDAD

La base u organización de una estructura funcional en el sistema de gestión y seguridad en el trabajo debe estar alineada y establecida jerárquicamente para poder aplicar y ejecutar de manera correcta y efectiva todas las actividades en seguridad y salud del área laboral, según lo establecido en el siguiente decreto.

Decreto 614 de 1984: Artículo 1. El presente Decreto determina las bases de organización y administración gubernamental y privada de la Salud Ocupacional en el país, para la posterior constitución de un Plan Nacional unificado en el campo de la prevención de los accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo y en el del mejoramiento de las condiciones de trabajo.

De este Decreto se destacan algunos artículos elementales para el funcionamiento del programa de Salud Ocupacional, de ellos se mencionan algunas responsabilidades, los cuales son:

Plan Nacional de Salud Ocupacional, artículo 10. Las actividades de Salud Ocupacional que realicen todas las entidades tanto públicas como privadas deberán ser contempladas dentro del Plan Nacional de Salud Ocupacional, para la organización y administración del Plan Nacional se determina los siguientes niveles:

1. Nivel nacional normativo y de dirección: constituido por los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Salud.
2. Nivel nacional de coordinación: Comité Nacional de Salud ocupacional.
3. Nivel nacional de ejecución gubernamental: Constituido por dependencias de los ministerios, Institutos descentralizados y demás entidades del orden nacional.
4. Nivel seccional y local de ejecución gubernamental: constituido por las dependencias seccionales, departamentales y locales.
5. Nivel privado de ejecución: Constituido por los empleadores, servicios privados de Salud ocupacional y los trabajadores.

11.1.1 Coordinador del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo:

- Asumir la dirección del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, asesorando a la gerencia en la formulación de reglas y procedimientos para el desarrollo de las actividades.
- Plantear soluciones para los problemas en materia de Medicina Preventiva y del Trabajo, Higiene y Seguridad Industrial.
- Informar periódicamente al dueño o gerente de la empresa sobre las actividades y situaciones de Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo que se han desarrollado en el establecimiento o en las sucursales.
- Asegurar el cumplimiento de la política, por parte de todos los miembros de la organización, ayudándolos para que cumplan con su responsabilidad referente al Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Mantener un programa educativo y promocional enmarcado en el autocuidado para todos los trabajadores.
- Establecer mecanismos de evaluación para verificar el cumplimiento de las actividades que se propongan en el cronograma del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Implementar las leyes, directivas y normas en general, expedidas por las entidades oficiales relacionadas con la materia.
- Integrar las actividades propuestas dentro del SGSST en todos los niveles de la empresa, suministrando a éstos ideas e información para el progreso del sistema.
- Verificar que el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), esté funcionando y reuniéndose periódicamente, para lo cual se establecerá un control de cada reunión.
- Coordinar las actividades correspondientes con las entidades relacionadas con la empresa: EPS, ARP, IPS de la empresa.
- Evaluar la implementación de los programas en beneficio del cumplimiento de las actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Mantener constante comunicación con entidades asesoras en el tema y tomar parte activa en las actividades programadas por dichas organizaciones.

11.2 RECURSOS

La gerencia de la empresa asume la máxima responsabilidad por la Seguridad y Salud en el trabajo, por lo tanto debe asegurar la disponibilidad de los recursos necesarios y los ordenados por la Ley Colombiana para su adecuado funcionamiento.

11.2.1 Recursos Humanos

La persona responsable del cumplimiento y ejecución del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, será ANDRES UZURIAGA con el apoyo del vigía

ocupacional que es Alba Lucia Madroñero, influenciando igualmente a los empleados de la empresa en general como ayuda primordial para el desarrollo del SG-SST; la administradora de riesgos laborales es POSITIVA ARL, quien asume la atención de los trabajadores de la empresa.

11.2.2 Recursos Económicos

El representante legal de la empresa proporcionara los recursos necesarios para el desarrollo de sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, ya sean recurso económico, financieros y humanos.

11.3 VIGIA OCUPACIONAL

De conformidad con la Resolución 2013 de 1986, por el número de trabajadores que tiene la empresa debe tener un VIGIA OCUPACIONAL, cuyas funciones serán:

Actuar como instrumento de vigilancia para el cumplimiento de los Programas de Salud Ocupacional en los lugares de trabajo e informar a las autoridades de salud ocupacional cuando haya deficiencias en su desarrollo. Participar de las actividades de promoción, divulgación e información, sobre medicina, higiene y seguridad entre los patronos y trabajadores, para obtener su participación activa en el desarrollo de los Programas de Salud Ocupacional. Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, máquinas, equipos, aparatos y operaciones e informar al empleador sobre la existencia de factores de riesgo y sugerir las medidas de prevención y de control. Proponer actividades de capacitación en salud ocupacional dirigidas a todos los niveles de la empresa. Colaborar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades de origen profesional y proponer al empleador las medidas correctivas necesarias. Servir como organismo de coordinación entre empleador y los trabajadores en la solución de los problemas relativos a la salud ocupacional y estudiar las sugerencias que presenten los trabajadores en materia de medicina, higiene y seguridad industrial.

El Vigía Ocupacional es elegido por el empleador, no requiere proceso de votación, su vigencia es de 2 años, al cabo del cual podrán ser reelegidos.

11.4 RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADOR:

- Dar a conocer los riesgos a los cuales se exponen los trabajadores.
- Procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo.
- Programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del SGSST de la empresa y procurar su financiación.

- Facilitar la capacitación de los trabajadores en relacionadas con el SGSST.
- Investigar los accidentes e incidentes de trabajo.
- Reportar a la ARL los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales que se puedan presentar.
- El pago de la totalidad de las cotizaciones al SGRL de los trabajadores que tengan a su servicio.
- Informar a la ARL a la que está afiliado las novedades laborales que presenten sus trabajadores.

11.5 RESPONSABILIDADES DE LOS TRABAJADORES

- Procurar el cuidado integral de su salud
- Acatar las normas en materia del SGSST en la empresa.
- Conservar en orden y aseo los lugares de trabajo, lugares comunes, las herramientas y los equipos
- Usar en forma oportuna y adecuada los dispositivos de prevención de riesgos y los elementos de protección personal.
- Seguir procedimientos seguros para su protección, la de sus compañeros y la de la empresa en general.
- Informar toda condición peligrosa o prácticas inseguras y hacer sugerencias para prevenir o controlar los factores riesgo.
- Tomar parte activa del comité, comisiones y programas de inspección que se asignen.
- Conocer política, reglamentos, procedimientos, normativas y cumplirlas a cabalidad, además instrucciones designadas por la supervisión que afecten su trabajo, en particular a las medidas de prevención y protección.
- Operar usar y manejar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y en general cualquier otro medio con los que desarrollen su actividad.

11.6 RESPONSABILIDADES DEL VIGIA OCUPACIONAL

- Proponer y participar en actividades dirigidas a trabajadores y directivos.
- Vigilar el desarrollo de las actividades dirigidas al ambiente y al trabajador que debe realizar la empresa de acuerdo con los factores de riesgo prioritarios.
- Visitar periódicamente los lugares de trabajo, e inspeccionar los ambientes, máquinas, equipos y operaciones realizadas por los trabajadores en cada área o sección, e informar al empleador sobre la existencia de factores de riesgo y sugerir las medidas correctivas y de control.
- Servir como organismo de coordinación entre el empleador y los trabajadores en la solución de los problemas relativos a la salud ocupacional.

- Participar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y proponer al empleador las medidas correctivas a que haya lugar para evitar su ocurrencia.
- Reunirse mensualmente como lo establece la resolución 2013 de 1986.

12. SUBSISTEMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

12.1 SUBSISTEMA DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO

El subsistema de Medicina Preventiva y del Trabajo, tiene como finalidad la promoción, prevención y control de la salud de los trabajadores frente a los factores de riesgo ocupacionales. Además, recomienda los lugares óptimos de trabajo de acuerdo a las condiciones psico-fisiológicas del trabajador, con el fin de que pueda desarrollar sus actividades de manera eficaz, procurando que las condiciones de trabajo de ADVANCING SYSTEM PLUS SAS no conduzcan al deterioro de su estado físico y mental.

Estudia las consecuencias de las condiciones ambientales sobre las personas, y junto con la Seguridad y la Higiene Industrial, busca que las condiciones de trabajo no generen daños ni enfermedades.

Objetivo Del Subsistema De Medicina Preventiva Y Del Trabajo

Mantener un ambiente laboral seguro, mediante el control de las causas básicas que potencialmente pueden causar daño a la integridad física del trabajador o a los recursos de la empresa.

Objetivos Específicos del Subsistema De Medicina Preventiva y del Trabajo

- Identificar, valorar y controlar las causas básicas de accidentes
- Implementar mecanismos periódicos de monitoreo y control.
- Elaborar y capacitar en procedimientos adecuados de trabajo con criterios de seguridad, calidad y producción

Es importante conocer las actividades que se desarrollan dentro del programa de medicina preventiva y del trabajo en ADVANCING SYSTEM PLUS DE COLOMBIA

- Actividades De Medicina:
- Exámenes - ingreso - periódicos – retiro
- Pruebas de valoración médica y seguimiento periódico a los trabajadores expuestos a factores de riesgo
- Registro de las ausencias por causas de salud
- Atención de primeros auxilios

12.1.1 Seguimiento médico al trabajador

- Exámenes médicos de ingreso: Requerimientos psicofisiológicos del puesto de trabajo; características individuales del trabajador.
- Exámenes médicos periódicos.
- Exámenes médicos de retiro: Evalúa los riesgos ocupacionales específicos a los que estuvo expuesto el trabajador.
- Diagnóstico de salud de la población.
- Evaluaciones médicas a posibles casos de enfermedad laboral o enfermedad común agravada por el trabajo.
- Evaluaciones de puestos de trabajo como requisito para el estudio de la causa de la enfermedad y como alternativa de intervención en casos diagnosticados.
- Evaluación y concepto de reubicación laboral.
- Vacunación requerida de acuerdo con el riesgo de exposición
- Prevención y promoción de enfermedad común, para prevenir o disminuir las patologías detectadas en los exámenes periódicos.
- Investigaciones sobre enfermedades profesionales (cuando estas sean diagnosticadas).
- Investigaciones sobre enfermedades generales para conocer el perfil epidemiológico de la población trabajadora con el fin de diseñar e implementar medidas de prevención.
- Actividades deportivas, recreativas y culturales que permitan orientar el uso adecuado del tiempo libre, mantener, mejorar la salud física y mental de los trabajadores y apoyar la prevención del dolor lumbar y estrés ocupacional. Establece e implementa sistemas de información de ausentismo causado por enfermedad común, enfermedad laboral, accidente de trabajo.
- Selección de personal acorde con los perfiles de puesto de trabajo.
- En el proceso de inducción se hace énfasis en el conocimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo, los riesgos existentes, las consecuencias sobre la salud, las medidas de seguridad existentes y su participación efectiva en el control de los riesgos.
- Capacitación en salud ocupacional en donde se establecen políticas generales de capacitación basadas en los diagnósticos de condiciones de salud y trabajo y las necesidades sentidas de los trabajadores, así como de los perfiles socio demográficos realizados en la población.

12.1.2 Registro de ausentismo

El Decreto 614 de 1984 obliga, dentro de los contenidos mínimos del Programa de Salud Ocupacional, a desarrollar actividades de vigilancia epidemiológica del ausentismo a causa de enfermedades profesionales y patología relacionada con el trabajo (art. 30, literal b) y a elaborar y mantener actualizadas las estadísticas sobre ausentismo (art. 30, literal c.).

La Resolución 1016 de 1989 de los Ministros de Trabajo y Seguridad Social y de Salud, establece que las empresas deben llevar registros de ausentismo general, por accidente de trabajo, por enfermedad profesional y por enfermedad común (art. 14, numeral 7). Es más: para la evaluación de los Programas de Salud Ocupacional, las autoridades competentes de vigilancia y control utilizarán, entre otros indicadores, las tasas de ausentismo general y por accidente de trabajo, enfermedad profesional y enfermedad común en el último año (art. 15, numeral 2).

Según la NTC 3793 ausentismo laboral es la suma de los períodos en los que los empleados de una organización no están en el trabajo según lo programado, con o sin justificación. esta norma habla de SALUD OCUPACIONAL. CLASIFICACIÓN, REGISTRO Y ESTADÍSTICAS DE AUSENTISMO LABORAL. Es por ello que en CENTRO DE ESPECIALISTAS VALLE DE PUBENZA se implementará la continuidad estadística de ausentismo laboral con el ánimo de obtener información sobre morbi-mortalidad y el clima organizacional de la empresa, tal cual como se ha venido haciendo solo que con un enfoque más profundo.

12.1.3 Fomento de estilo de vida saludables

En la empresa se cuentan con un cronograma de actividades de fomento de estilo de vida saludable para todos los trabajadores de la empresa como capacitaciones sobre tabaquismo, deporte, alcoholismo, educación sexual, planificación familiar, entre otros con el apoyo de la ARL Positiva y sus asesores.

12.2 SUBSISTEMA DE SEGURIDAD INDUSTRIAL

Es el conjunto de actividades dedicadas al diseño, implementación de sistemas de control de los factores de riesgo que pueden ocasionar accidentes de trabajo y/o acciones y actividades que hacen que el trabajador labore en condiciones seguras tanto ambientales como personales, con el fin de conservar la salud y preservar los recursos humanos y personales. El objetivo es generar y desarrollar programas para la atención, prevención y mitigación de riesgos, incidentes, accidentes y emergencias; que involucre la participación de los diferentes estados de nuestra institución.

12.2.1 Matriz de peligros y riesgos

Es una estrategia metodológica que permite recopilar en forma sistemática y organizada los datos relacionados con la identificación, localización y valoración de los factores de riesgo existentes en un contexto laboral, con el fin de planificar las medidas de prevención más convenientes y adecuadas.

Para la realización de este documento utilizo la GTC 45 (Guía para La Identificación de los peligros y la valoración de los riesgos). En salud ocupacional presenta los lineamientos para la elaboración de la matriz de peligros; esta guía proporciona directrices para identificar los peligros y valorar los riesgos en seguridad y salud ocupacional (Ver anexo MATRIZ DE RIESGOS)

12.2.2 Inspecciones de seguridad

El líder del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo realiza en ADVANCING SYSTEM PLUS SAS inspecciones locativas de acuerdo a la matriz de peligros y plan de trabajo.

Tipo de Inspección	Responsable	Periodicidad
Inspección general de instalaciones	Líder de Seguridad y Salud en el Trabajo y Vigía Ocupacional	Mínimo Trimestral
Inspecciones de puestos de trabajo		
Inspección de señalización y extintores		

12.2. 3 Señalización y demarcación de áreas

La señalización ayuda a recordar la presencia de los riesgos y la forma de actuar sobre los mismos y eventualidades que se puedan presentar. La demarcación se utiliza en áreas de trabajo y vías de evacuación y se relaciona con las emergencias que se puedan dar.

12.2.4 Plan de emergencias

Ante los múltiples factores de riesgos a que se encuentra expuesta una organización la mejor opción es estar preparados; de ahí la importancia de diseñar e implementar planes de emergencia apropiados que brinden respaldo en las situaciones difíciles a los que una institución se ve abocada y después de una crisis creando una cultura de prevención para emergencias entre los trabajadores.

La atención de las emergencias que se puedan presentar en sus fases de control y mitigación, requiere de una organización eficiente y flexible, en donde cada persona o entidad involucrada conozca en forma clara y sea capaz de poner en operación sus funciones y responsabilidades.

Es importante que todo el personal tenga una preparación adecuada y sepa actuar ante una emergencia de cualquier índole, más aun sabiendo que esto reduciría los costos ante la eventual presencia de una emergencia o de una posible amenaza; el funcionamiento de los procesos aplicados al desarrollo de las actividades es de vital manejo a la hora de poner en progreso un plan de emergencia por lo cual es importante crear esta base cultural de conocimiento de emergencias.

Toda emergencia requiere de procedimientos preestablecidos para neutralizar el evento de manera rápida y eficaz. Estos procedimientos se basan en cálculos y análisis de riesgos que nos indican que es lo que probablemente sucederá, de esta manera prepararemos acciones específicas para contrarrestar la posible eventualidad. Estos procedimientos requieren además del compromiso total de la empresa para garantizar su éxito.

La resolución 1016 de 1989 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, reglamenta que toda empresa debe organizar y desarrollar un plan específico para emergencias teniendo en cuenta las ramas preventiva, estructural y de control de las mismas.

12.2.4.1 Justificación Para Implementación Del Plan De Emergencias

La implementación de un plan de emergencia es de suma importancia para el desarrollo de respuesta o funcionamiento del propósito ante la eventual inminencia de ocurrencia que amenace a la población vinculada laboralmente a una institución, de hecho disminuye de alguna manera su vulnerabilidad, el factor se hace evidente por lo cual es necesario conocerlo para poder contrarrestar su afinidad; existen factores internos de las personas o comunidades que las vuelve más propensas a sufrir daños si tienen que enfrentar una amenaza. Esos factores de vulnerabilidad son varios y dependen del aspecto que se analice; es muy importante tenerlos en cuenta para disminuirlos.

La planificación de un plan de emergencia deberá incluir algunos puntos básicos como:

- Evaluación de los peligros dentro del ambiente de trabajo
- Emergencias ocupacionales y no ocupacionales
- Directivas médicas y procedimientos de enfermería
- Equipos para atención de emergencias
- Traslado de trabajadores lesionados o enfermos
- Entrenamiento de equipos de primeros auxilios y personal auxiliar – trabajado
- Identificación personal para emergencias médicas
- Planeamiento para casos de desastres y recursos de la empresa

Toda empresa, sea pequeña, mediana o grande, y de cualquier clase de actividad económica, requiere una mínima pero confiable organización ante eventos de emergencias. Es clave resaltar que nadie se encuentra inmune ante una eventual emergencia sin importar si se deriva de la naturaleza o de la producción de la mano del hombre. ADVANCING SYSTEM PLUS SAS velamos por el bienestar de nuestros trabajadores, mediante la implementación de este plan de emergencia que contribuya al bienestar de nuestros empleados y más aún cuando se identifican puntos críticos que podría afectar el desarrollo de nuestros procesos productivos.

12.3 SUBSISTEMA DE HIGIENE INDUSTRIAL

Conjunto de actividades dedicadas al reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores ambientales o tensiones emanadas o provocadas por el lugar de trabajo y que pueden ocasionar enfermedades, destruir la salud y el bienestar, o crear algún malestar significativo en los trabajadores. Su objetivo es lograr que todos los trabajadores estén libres de Enfermedades laborales, producidas por la manipulación de ciertas sustancias o por estar expuestas a ellas o a ciertas formas de energía.

1. Identificación de los factores de riesgo a través de la matriz de peligros donde se obtiene información sobre los factores de riesgo por áreas de trabajo o cargos, la intensidad de la exposición a la que están sometidos los distintos grupos de trabajadores, la valoración o magnitud de los mismos y los controles existentes al momento de la evaluación. Se debe actualizar constantemente con el fin de crear el mejor ambiente de trabajo.

2. Estudios ambientales para los factores de riesgos que fueron detectados subjetivamente como prioritarios a fin de documentar las condiciones reales de trabajo y exposición (ruido, iluminación, vapores, temperatura, entre otros).

12.3.1 Identificación De Riesgos Higiénicos

Con base en la matriz de peligros se definió que los riesgos higiénicos y de seguridad son

CONDICIONES DE HIGIENE

BIOLÓGICO

Por virus

Bacterias

Hongos

Fluidos o excrementos.

PSICOSOCIAL

Gestión organizacional (Pago, contratación)

Características de la organización (Demandas cualitativas y cuantitativas de labor)

Características del grupo social del trabajo (Relaciones, trabajo en equipo)

Condiciones de la tarea (Contenido de la tarea, carga mental.)

BIOMECAVICOS

Posturas (Prolongadas)

CONDICIONES DE SEGURIDAD

Eléctrico (Alta y baja tensión)

Tecnológico (Explosión, fuga e incendio)

Orden público (Robos, atentados de orden público)

FENOMENOS NATURALES

Sismos, terremotos, vendaval, precipitaciones, inundaciones

13. PROGRAMA DE INDUCCIÓN, CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN

ADVANCING SYSTEM PLUS SAS desarrolla proceso de inducción con los empleados que ingresan por primera vez a laborar en la empresa dándoles a conocer todo lo relacionado con la empresa. De igual manera se plantea capacitación a los empleados y sensibilización y toma de conciencia sobre su responsabilidad frente al tipo de riesgo que se maneja en la empresa y la responsabilidad para con terceros por el tipo de labor que desempeñan, y asegurando que las personas sean competentes para las labores que desempeñan y capacitándolo respecto a las medidas de prevención y seguridad que exija el medio ambiente laboral y el trabajo específico que vaya a realizar.

14. EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Consiste en medir el desarrollo del Sistema de gestión de Seguridad y salud en el Trabajo, comparar los resultados obtenidos con criterios previamente establecidos en un período definido, y analizar los factores que determinaron el logro total o parcial de las metas previstas. Esto se hace mediante el cumplimiento de las actividades establecidas en los Programas y su Cronograma.

Los siguientes son los Indicadores del Sistema de gestión de Seguridad y salud en el trabajo

14.1. INDICADORES DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

PLANEACION	Porcentaje de Cumplimiento de las Actividades Planeadas	No. Actividades Ejecutadas / No. Actividades Programadas *100
FRECUENCIA DE EVENTOS (Establecer frecuencia)	Frecuencia de Enfermedad Común	Tipo de Enfermedad Presentada / No. Trabajadores *100
	Frecuencia de Enfermedad Profesional	Tipo de Enfermedad presentada / No. Trabajadores *100
	Frecuencia de Accidente de Trabajo	Total de Accidentes de trabajo / No. Trabajadores *100
	Frecuencia de Incidentes sin Accidente.	Total de Incidentes (No. AT) de Trabajo / No. Trabajadores *100
INDICES DE AUSENTISMO LABORAL (Establecer frecuencia)	Índice General de Ausentismo	No. De Ausencias por toda causa / No. Trabajadores *100
	Índice Ausentismo por AT	No. De Ausencias por AT / No. Trabajadores *100
	Índice Ausentismo por EP	No. De Ausencias por EP / No. Trabajadores *100
	Índice Ausentismo por EG	No. De Ausencias por EG / No. Trabajadores *100

Ausentismo laboral: La empresa lleva un registro de las incapacidades por accidente de trabajo, enfermedades comunes, maternidad y enfermedades profesionales.

Incidentes

Índice de frecuencia por incidentes de trabajo.

Accidentes de trabajo

Índice de frecuencia por accidente de trabajo (I.F.A.T)

Índice de frecuencia con incapacidad.

Proporción de AT con incapacidad

Índice de severidad por accidente de trabajo (I.S.A.T)

Índice de lesiones incapacitantes de accidentes de trabajo.

Proporción de letalidad de AT

Proporción de ausentismo por AT

Proporción de prevalencia específica de enfermedad Laboral.

Proporción de incidencia general de EL.

Proporción de incidencia específica de EL.

Proporción de ausentismo por EL.

Enfermedad común

Proporción de ausentismo por enfermedad común

Proporción de prevalencia por enfermedad común.

El N° total de horas hombre trabajadas al año se calcula así:

$N^{\circ} \text{trabajadores} * 8 \text{ horas} * 6 \text{ días} * 4 \text{ semanas} * 12 \text{ meses}$.

Las constantes K1 (240.000) y K2 (1000), permiten ajustar las fórmulas a valores usados en Colombia.