

DISEÑO DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
PARA MINIMIZAR RIESGOS EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA
BIOEXPORT SAS.



AUTORES

DANIELLY DOS SANTOS

IVON NATALIA MONROY REYES

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN
EL TRABAJO
TRABAJO DE GRADO II
BOGOTA D.C
JUNIO 2021

DISEÑO DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
PARA MINIMIZAR RIESGOS EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA
BIOEXPORT SAS.



AUTORES

DANIELLY DOS SANTOS

IVON NATALIA MONROY REYES

DOCENTE ASESOR

MARIA CRISTINA ORTEGA FRANCO

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN
EL TRABAJO

BOGOTA D.C

JUNIO 2021

TABLA DE CONTENIDO

Introducción.....	4
Capítulo 1. Descripción general del proyecto	5
1.1 Problema de Investigación	5
1.2 Objetivos	5
1.2.1 Objetivo General	5
1.2.1.1 Objetivos Específicos.....	5
1.3 Justificación	6
Capítulo 2. Marco de referencia	8
2.1 Marco Teórico	8
Capítulo 3. Marco Metodológico.....	16
3.1 Tipo de estudio	16
3.2 Población	16
3.3. Procedimientos	17
3.4 Técnicas para la recolección de la información	18
3.5 Técnicas para el análisis de la información.....	18
3.6 Consideraciones éticas	19
Capítulo 4. Análisis de Resultados.....	19
Tabulación de la aplicación de estándares mínimos de acuerdo a la resolución 0312 de 2019	19
Tabulación de la matriz de riesgos de acuerdo a la Norma GTC 45.....	21
Conclusiones.....	161
Discusión.....	162
Recomendaciones.....	163
Referencias	165
Anexos	168

Introducción

El presente proyecto surgió de la necesidad de contribuir y mejorar a la empresa BIOEXPORT SAS dedicada a la Fabricación de abonos y compuestos inorgánicos nitrogenados y comercio al por mayor de materias primas agropecuarias; animales vivos diseñando un Sistema de Gestion de Seguridad y Salud en el Trabajo, es por esto que en este documento se encuentra detallado desde que es un SG-SST hasta la matriz de riesgos de acuerdo a la Norma Técnica Colombiana GTC 45 y la evaluación mediante Estándares mínimos según la Resolución 0312 de 2019 que fueron aplicados a la empresa con el fin de identificar como se encuentra actualmente y cuáles son los riesgos a los que se encuentran más expuestos los trabajadores. Para finalizar se encuentran los resultados obtenidos de esta aplicaciones y las respectivas conclusiones del proyecto.

Capítulo 1. Descripción general del proyecto

1.1 Problema de Investigación

¿De qué forma el diseño de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo minimizara los riesgos laborales en los trabajadores de la empresa BIOEXPORT SAS?

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo General

Diseñar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con el fin de minimizar los riesgos laborales en los trabajadores de la empresa BIOEXPORT SAS.

1.2.1.1 Objetivos Específicos

- Realizar un diagnóstico inicial de cómo se encuentra actualmente la empresa BIOEXPORT SAS, mediante una evaluación de estándares mínimos basado en la Resolución 0312 de 2019.
- Identificar, valorar los peligros y los riesgos a los que se encuentran expuestos los colaboradores de la empresa BIOEXPORT SAS mediante la Matriz de riesgo GTC45.
- Diseñar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo como propuesta para la empresa BIOEXPORT SAS.

1.3 Justificación

Un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es una de las actividades que requiere mayor compromiso y liderazgo por parte de todos los colaboradores en una organización, debido a que es una oportunidad para lograr solucionar deficiencias que tienen la mayoría de las empresas. Es por lo anterior que el presente proyecto de investigación se centra en diseñar una propuesta de implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa BIOEXPORT SAS.

BIOEXPORT SAS con sede principal en Bogotá D.C fue creada en el año 2018 y en la actualidad no cuenta con un SG-SST (Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo) que este estructurado e implementado. Esta empresa logro desarrollar un proyecto importante el cual se basa en “Compostar cascarilla de arroz” desarrollando una prueba piloto para un grupo empresarial arrocerero reconocido en Colombia. Es de anotar que Compostar cascarilla de arroz en Colombia es nuevo y este proyecto en particular es pionero, innovador, amigable con el medio ambiente y 100% ambiental pues sus procesos se desarrollan con la utilización de microbiología y combinación de cepas logradas después de años de estudio.

Al ser una empresa relativamente nueva en el mercado, le hace falta un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que sea aplicable de acuerdo a la normatividad vigente. Implementar un SG-SST le trae beneficios a la compañía, uno de estos es apoyar el cumplimiento de los requisitos legales de acuerdo a la normatividad colombiana, otro de los grandes beneficios es que permitiría la disminución de peligros y accidentes laborales a los que se enfrentan sus trabajadores a causa de las funciones que realizan en sus puestos de trabajo y que se están aumentando en la empresa; esto a su vez disminuye los costos por gastos en tratamientos o sanciones. Además, el hecho de identificar las funciones que tiene los trabajadores, los procesos productivos que se desarrollan al interior de la organización, en general tener un diagnóstico de la empresa permite que se optimicen los procesos, adaptando los puestos de trabajo de acuerdo al rol, que desempeñe el colaborador y por ende poder generar ambientes de trabajo sanos y saludables para todos sus colaboradores.

Es un proyecto interesante que busca satisfacer la necesidad de contar con un SG-SST en BIOEXPORT SAS, que le daría un valor agregado a la organización mejorando la imagen corporativa, mejorando sus procesos y ayudando a la reducción de personal o el ausentismo de sus colaboradores.

Capítulo 2. Marco de referencia

2.1 Marco Teórico

La Seguridad y Salud en el Trabajo inicia en la época primitiva con la utilización de herramientas rudimentarias para actividades como la explotación del suelo, la ganadería y la minería. En Egipto se tenían leyes para proteger a los trabajadores y así lograr evitar un accidente de trabajo, se tenían tratamientos para curar o tratar las diferentes enfermedades que se asociaban por una actividad repetitiva o por carga extrema de fuerza. El primer país que pasaría de una normativa específica para cada industria a una legislación que abarcaría todas las industrias y trabajadores, fue Gran Bretaña en 1974 con su ley sobre la seguridad y salud en el trabajo (SST). En 1981 se crea OIT (Organización Internacional del Trabajo) quien resalta la importancia de integrar al gobierno, empleadores y trabajadores en la Seguridad y Salud en el Trabajo de las organizaciones en todos los países. Al mismo tiempo el enfoque de gestión empresarial basada en los modelos de mejora continua fue conduciendo a normas que permitieran integrar la seguridad y salud en el trabajo dentro de un contexto de calidad y medio ambiente, surgiendo así normas internacionales como la OHSAS 18000 (Occupational Health and Safety Assessment Series), normas, leyes y Decreto en Colombia como por ejemplo La Ley 1562 de 2012 la cual modifica el Sistema de Riesgos Laborales, se cambia el termino Sistema General de Riesgos Profesionales por Sistema General de Riesgos Laborales, el termino Salud Ocupacional por el término Seguridad y Salud en el Trabajo y se cambia el termino de Programa de Salud Ocupacional por Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Por otra parte, se da el Decreto 1072 de 2015 (Decreto Único Reglamentario) quien rige y compila todas las normas asociadas al reglamento de trabajo. Este Decreto también regula todo lo concerniente al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia, conjuntamente con la resolución 0312 del 2019 en cual establece los nuevos Estándares mínimos, con el cual las Empresas puedan hacer diagnósticos, seguimientos, planes de mejoras, para mantener actualizada la organización en relación a la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST).

A continuación, se detallan algunos términos y conceptos importantes correspondientes a Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que son de vital relevancia para el correcto entendimiento de este proyecto de investigación:

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.

Acción correctiva: Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad.

Acción de mejora: Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Acción preventiva: Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad.

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

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.

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 de planificar la forma de mejorar la seguridad y la salud de los trabajadores, encontrando que 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 implementadas están consiguiendo los resultados deseados.

Actuar: Revisar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios de la seguridad y salud de los trabajadores.

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

Condiciones y medio ambiente de trabajo: Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

Efectividad: Logro de los objetivos de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con la máxima eficacia y máxima eficiencia. Eficacia: Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción.

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

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

Enfermedad laboral: En el artículo 4 de la ley 1562 de 2012 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.

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

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

Identificación del peligro: Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de éste. Incidente de trabajo: Suceso acontecido en el curso del trabajo o en relación con éste, que tuvo el potencial de ser un accidente, en el que hubo personas involucradas sin que sufrieran lesiones o se presentaran daños a la propiedad y/o pérdida en los procesos. Artículo 3 de la Resolución 1401 de 2007. Indicadores de estructura: Medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la empresa para atender las demandas y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo. Indicadores de proceso: Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST.

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

Lugar de trabajo: Cualquier espacio físico donde se realizan actividades relacionadas con el trabajo, bajo control de la organización.

Matriz legal: Es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las actividades propias e inherentes de su actividad productiva, los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST, el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables.

Mejora continua: Proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo,

de forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo SST de la organización. No conformidad: No cumplimiento de un requisito. Puede ser una desviación de estándares, prácticas, procedimientos de trabajo, requisitos normativos aplicables.

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

Política de seguridad y salud en el trabajo: Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización. Registro: Documento que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencia de las actividades desempeñadas.

Procedimiento: Forma específica para llevar a cabo una actividad o un proceso.

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

Requisito normativo: Requisito de seguridad y Salud en el trabajo impuesto por una norma vigente y que aplica a las actividades de la organización.

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

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

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

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

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

Valoración del riesgo: Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado.

Seguridad y Salud en el Trabajo: definida como aquella 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 la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST: Este Sistema 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.

Sistema de Gestión: Un Sistema de Gestión es un conjunto de etapas unidas en un proceso continuo, que permite trabajar ordenadamente una idea hasta lograr mejoras y su continuidad.

Sitio de trabajo: Cualquier locación física en la que las actividades relacionadas con el trabajo son realizadas bajo el control de la organización.

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.

Valoración del riesgo: Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado.

BASE LEGAL

- Decreto 1072 del 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario y 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.”

- Guía Técnica Colombiana - GTC 45
- Resolución 0312 de 2019 por “EL POR LA CUAL SE DEFINEN LOS ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST.”

De acuerdo al Ministerio de Trabajo El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, debe ser implementado por todos los empleadores y consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, 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 la salud en el trabajo. Por lo anterior el Ministerio de Trabajo expidió la Resolución 1111 de 2017 la cual dio los estándares mínimos de como las organizaciones deben implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Se encuentra que anualmente las organizaciones deben dejar listo y aprobado en el mes de Diciembre el Plan de mejora para el siguiente año, lo anterior con el fin de que sea ejecutado a partir del 1º de Enero del año siguiente. A continuación, se ilustra de forma más detallada:



De acuerdo con el Consejo Colombiano de Seguridad (CCS) en Colombia durante el año 2020 cada día se presentaron 1,233 accidentes de trabajo, 140 enfermedades laborales y 1.2 muertes relacionadas con el trabajo.

La tasa de accidentes de trabajo (AT) en Colombia para el año 2020 fue de 4,4 accidentes de trabajo por cada 100 trabajadores.

Los sectores económicos con las tasas más altas fueron:

Agricultura, ganadería, caza y silvicultura con 13,5 seguido del sector Minas y canteras con 10,4, industria manufacturera con 6,8, posteriormente el sector de la construcción con 6,4 y por último el sector eléctrico, gas y agua con una tasa del 6,4. Se puede inferir que de acuerdo a la Base de Datos de Fasecolda se encuentra que se presentaron 450.110 accidentes de trabajo y 50.981 enfermedades laborales en todo el año 2020.

No se tiene cifras exactas de cuantas empresas han implementado un SG-SST, pero lo anterior nos lleva a pensar que las cifras se pueden disminuir si se logra implementar adecuadamente un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en las empresas colombianas.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), en la actualidad se calcula que dos millones de hombres y mujeres fallecen anualmente como consecuencia de accidentes de trabajo y enfermedades relacionados con el trabajo. De igual manera, se calcula que cada año se producen 160 millones de casos nuevos de enfermedades relacionadas con el trabajo.

Capítulo 3. Marco Metodológico

3.1 Tipo de estudio

En este caso nuestro proyecto tendrá un enfoque cualitativo y cuantitativo por lo siguiente:

El enfoque de tipo cualitativo el cual utiliza la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación y puede o no probar hipótesis en su proceso de interpretación. (Sampier, 2003).

Enfoque metodológico de tipo cuantitativo usa recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento. guiarse por el contexto, la situación, los recursos de que dispone, sus objetivos y el problema de estudio. (Sampier, 2003).

Hipótesis

¿De qué forma el diseño de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo minimizara los riesgos laborales en los trabajadores de la empresa BIOEXPORT SAS?

Variable independiente (x): Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Variable dependiente (y): Riesgos presentes actualmente en la empresa BIOEXPORT SAS.

3.2 Población

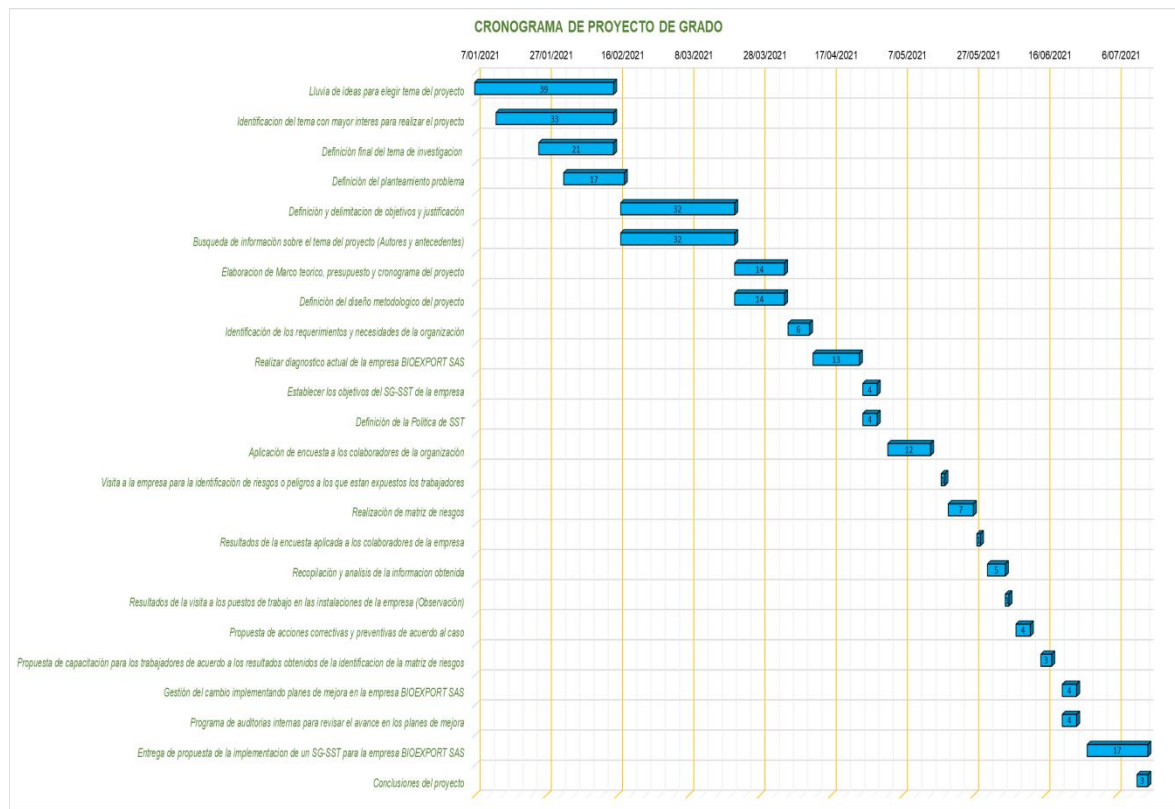
La población y muestra objeto de estudio son todos los trabajadores de la empresa BIOEXPORT SAS, ubicados en los diferentes niveles de la organización.

3.3. Procedimientos

Cronograma

FASES	ACTIVIDADES	FECHA DE INICIO	FECHA FINAL	DURACIÓN EN DÍAS
FASE INICIAL O DE PLANEACIÓN	Lluvia de ideas para elegir tema del proyecto	7/01/2021	15/02/2021	39
	Identificación del tema con mayor interés para realizar el proyecto	13/01/2021	15/02/2021	33
	Definición final del tema de investigación	25/01/2021	15/02/2021	21
	Definición del planteamiento problema	1/02/2021	17/02/2021	17
	Definición y delimitación de objetivos y justificación	17/02/2021	21/03/2021	32
	Busqueda de información sobre el tema del proyecto (Autores y antecedentes)	17/02/2021	21/03/2021	32
	Elaboración de Marco teórico, presupuesto y cronograma del proyecto	21/03/2021	4/04/2021	14
	Definición del diseño metodológico del proyecto	21/03/2021	4/04/2021	14
FASE DE HACER O EJECUTAR	Identificación de los requerimientos y necesidades de la organización	5/04/2021	11/04/2021	6
	Realizar diagnóstico actual de la empresa BIOEXPORT SAS	12/04/2021	25/04/2021	13
	Establecer los objetivos del SG-SST de la empresa	26/04/2021	30/04/2021	4
	Definición de la Política de SST	26/04/2021	30/04/2021	4
	Aplicación de encuesta a los colaboradores de la organización	3/05/2021	15/05/2021	12
	Visita a la empresa para la identificación de riesgos o peligros a los que están expuestos los trabajadores	18/05/2021	19/05/2021	1
	Realización de matriz de riesgos	20/05/2021	27/05/2021	7
FASE DE VERIFICAR O DE RESULTADOS	Resultados de la encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa	28/05/2021	28/05/2021	1
	Recopilación y análisis de la información obtenida	31/05/2021	5/06/2021	5
	Resultados de la visita a los puestos de trabajo en las instalaciones de la empresa (Observación)	5/06/2021	5/06/2021	1
	Propuesta de acciones correctivas y preventivas de acuerdo al caso	8/06/2021	12/06/2021	4
	Propuesta de capacitación para los trabajadores de acuerdo a los resultados obtenidos de la identificación de la matriz de riesgos	15/06/2021	18/06/2021	3
FASE DE ACTUAR O MEJORA	Gestión del cambio implementando planes de mejora en la empresa BIOEXPORT SAS	21/06/2021	25/06/2021	4
	Programa de auditorías internas para revisar el avance en los planes de mejora	21/06/2021	25/06/2021	4
	Entrega de propuesta de la implementación de un SG-SST para la empresa BIOEXPORT SAS	28/06/2021	15/07/2021	17
	Conclusiones del proyecto	12/07/2021	15/07/2021	3

Diagrama de Gantt



3.4 Técnicas para la recolección de la información

- Formato de estándares mínimos en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Formato Matriz de riesgos según GTC 45.

3.5 Técnicas para el análisis de la información

- Aplicación de los Estándares mínimos según la Resolución 0312 de 2019
- Aplicación de la Matriz de riesgos peligros según la Norma Técnica Colombiana GTC 45.

3.6 Consideraciones éticas

La investigación se desarrolló por dos estudiantes de la Especialización en Gerencia de Seguridad y Salud en el Trabajo las cuales tiene como profesión Fisioterapeuta e Ingeniera Industrial.

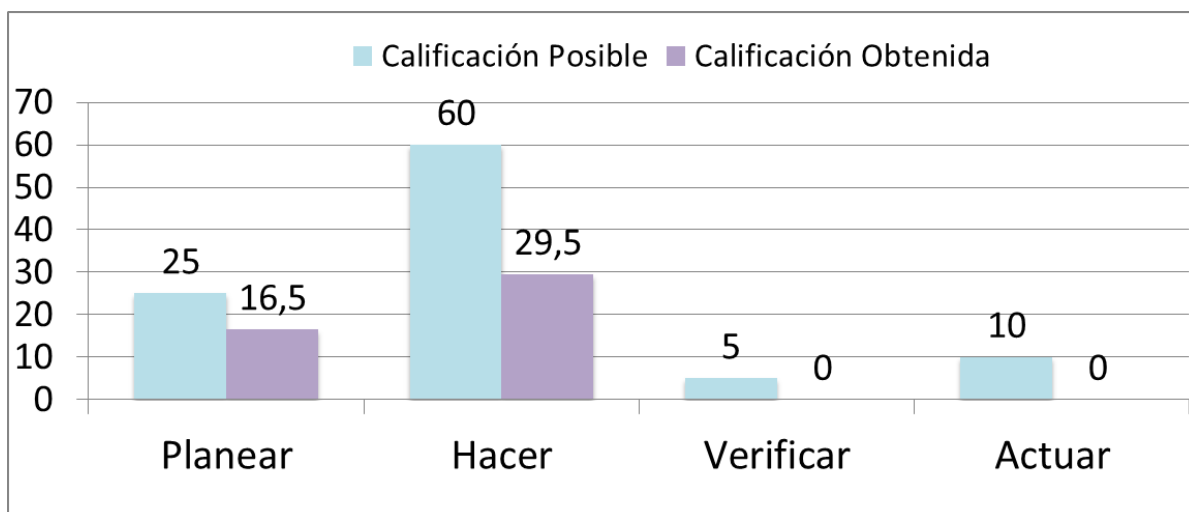
Según el Artículo 11 de la Res. 008430 de 1993 del Ministerio de Salud colombiano, la clasificación de la investigación en este caso es Investigación Sin Riesgo.

Capítulo 4. Análisis de Resultados

Tabulación de la aplicación de estándares mínimos de acuerdo a la resolución 0312 de 2019

Ciclo	Calificación Posible	Calificación Obtenida
Planear	25	16,5
Hacer	60	29,5
Verificar	5	0
Actuar	10	0
TOTAL	100	46

Tabla 1. Tabulación de estándares mínimos



Grafica 1. Tabulación de estándares mínimos

De acuerdo al Artículo 28 de la Resolución 0312 de 2019 - Planes de mejoramiento conforme al resultado de la autoevaluación de los Estándares Mínimos se encuentra que la empresa BIOEXPORT SAS se encuentra en estado CRÍTICO debido a que la calificación obtenida es 46,0 :

CRITERIO	VALORACIÓN	ACCIÓN
Si el puntaje obtenido es menor al 60%	CRÍTICO	• Realizar y tener a disposición del Ministerio del Trabajo un Plan de Mejoramiento de inmediato. • Enviar a la respectiva Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliada la empresa o contratante, un reporte de avances en el término máximo de tres (3) meses después de realizada la autoevaluación de Estándares Mínimos. • Seguimiento anual y plan de visita a la empresa con valoración crítica, por parte del Ministerio del Trabajo.

Tabla 2. Criterios de valoración según la Res. 0312 de 2019.

Por lo tanto debe realizarse un plan de mejoramiento para la empresa BIOEXPORT SAS. Dicho plan de mejoramiento se entregará en la parte de resultados.

Tabulación de la matriz de riesgos de acuerdo a la Norma GTC 45

INTERPRETACIÓN GENERAL DE LA MARIZ DE RIESGOS

Nivel de Riesgo y de intervención NR = NP X NC		Nivel de Probabilidad (NP)			
		40-24	20-10	8-6	4-2
Nivel de Consecuencias (NC)	100				
	60		I 1080		
	25		II 450	II 200-150	III 100
	10		III 80	III 60	III 40 - VI 20

Grafica 2. Interpretación de la matriz de riesgos

De acuerdo a la aplicación de la matriz de identificación de peligros se encuentra que los riesgos con nivel de probabilidad de ocurrencia alta son los riesgos clasificados como Biológico y público.

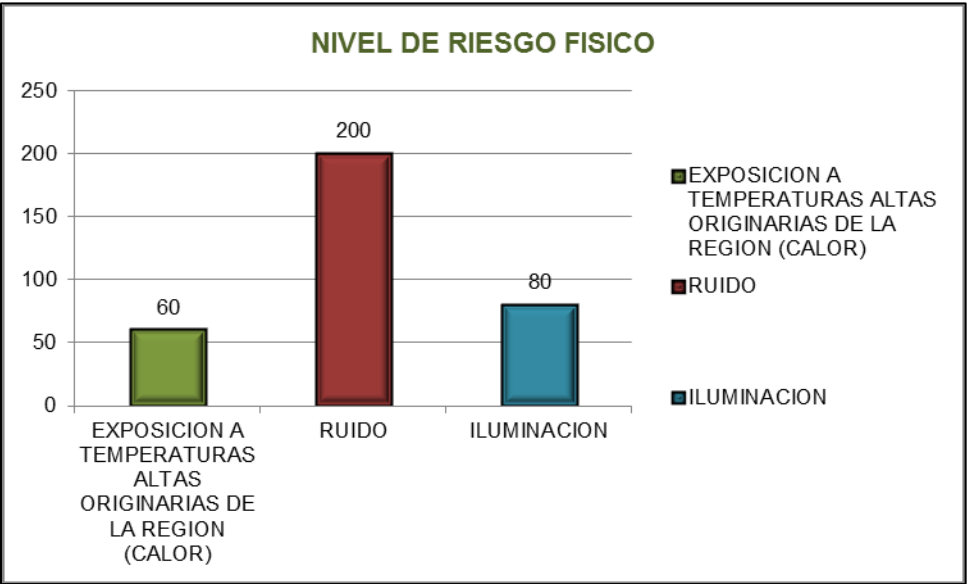
Por otra parte los riesgos que se clasifican en probabilidad de ocurrencia en nivel medio son biológico, biomecánico, físico, y psicosocial.

Entre los factores de riesgo con nivel bajo se encuentran riesgo natural, mecanico, psicosocial, biológico y locativo.

Tabulación por nivel de riesgos presentes en la empresa BIOEXPORT SAS

FACTORES DE RIESGO FISICO	NIVEL DE RIESGO	ACEPTABILIDAD DEL RIESGO
EXPOSICION A TEMPERATURAS ALTAS ORIGINARIAS DE LA REGION (CALOR)	60	ACEPTABLE
RUIDO	200	NO ACEPTABLE O ACEPTABLE CON CONTROL ESPECÍFICO
ILUMINACION	80	ACEPTABLE

Tabla 3. Factor de riesgo físico con nivel y aceptabilidad de riesgo

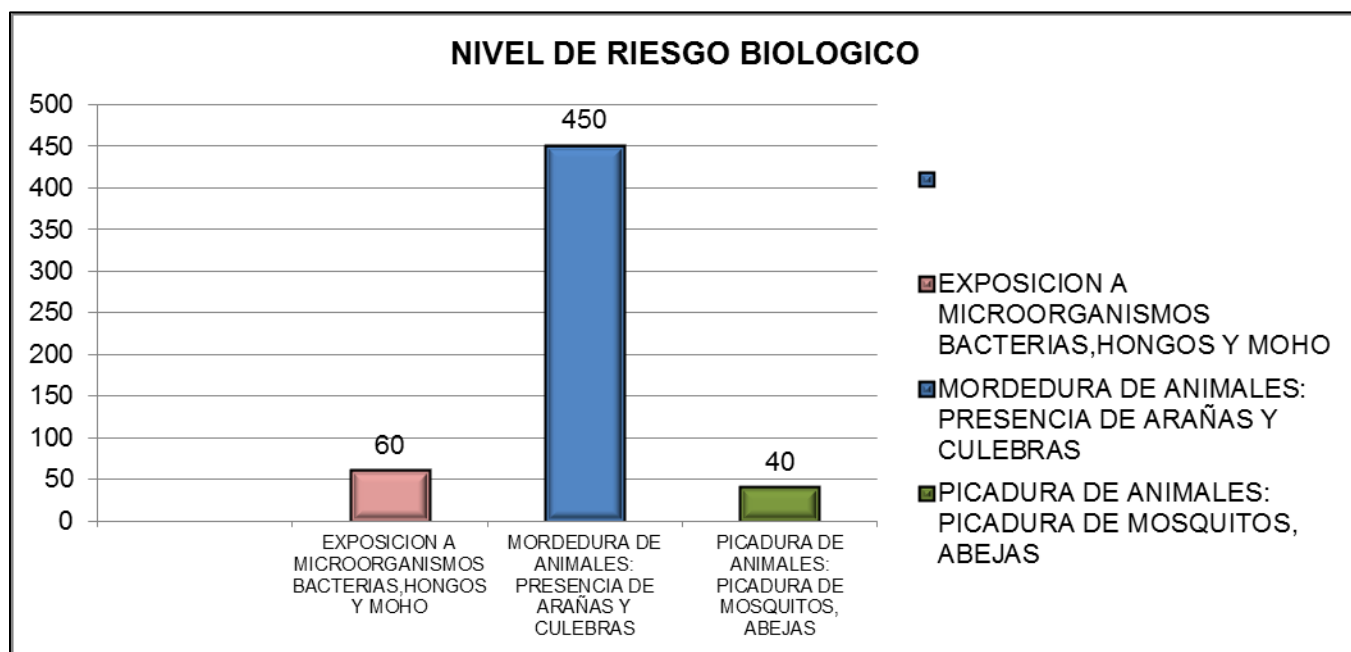


Grafica 3. Riesgo físico

En el riesgo físico predomina el ruido ya que los trabajadores se encuentran expuestos a ruido por maquinaria y equipos utilizados en la planta de producción. La exposición a iluminación se evidencia principalmente en la sede administrativa ya que son labores de oficina. Por otra parte los trabajadores se encuentran muy expuestos a las altas temperaturas ya que la Planta principal de la empresa se encuentra en San Martín – Meta.

FACTORES DE RIESGO BIOLOGICO	NIVEL DE RIESGO	ACEPTABILIDAD DEL RIESGO
EXPOSICION A MICROORGANISMOS BACTERIAS,HONGOS Y MOHO	60	ACEPTABLE
MORDEDURA DE ANIMALES: PRESENCIA DE ARAÑAS Y CULEBRAS	450	NO ACEPTABLE O ACEPTABLE CON CONTROL ESPECÍFICO
PICADURA DE ANIMALES: PICADURA DE MOSQUITOS, ABEJAS	40	ACEPTABLE

Tabla 4. Factor de riesgo biológico con nivel y aceptabilidad de riesgo

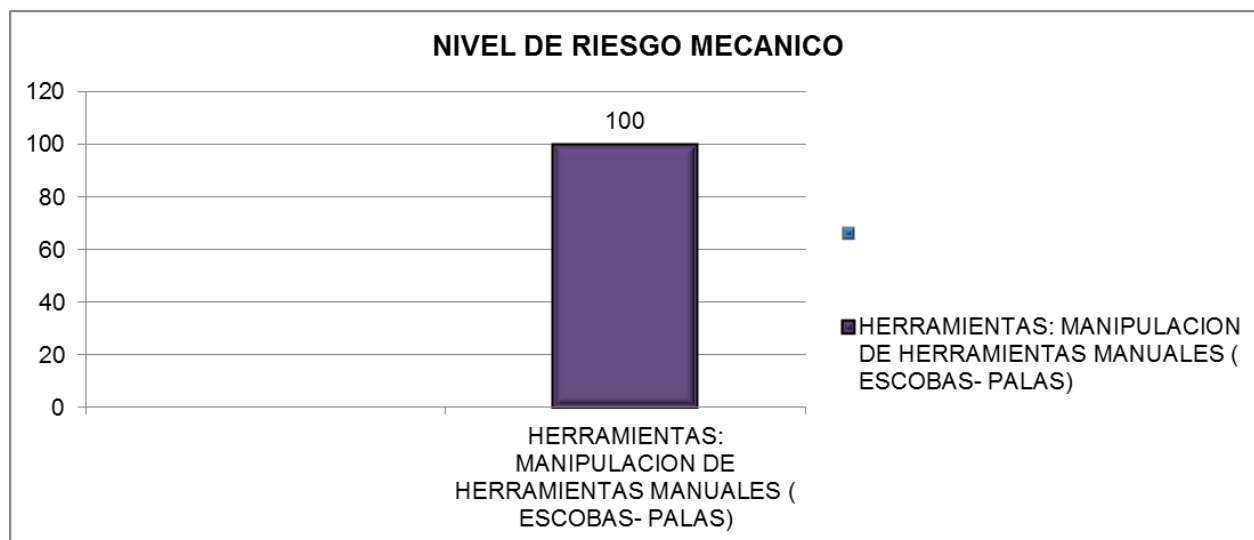


Grafica 4. Riesgo biológico

Debido a que BIEXPORT SAS realiza procesos de cascarilla de arroz y abonos orgánicos los trabajadores se encuentran expuestos a mordeduras de insectos o otros animales que se encuentren en la tierra o materia prima para cada uno de los procesos es por esto que predomina el riesgo biológico en nuestra matriz de riesgos. Seguido de la exposición a microorganismos, bacterias y hongos. Por otra parte también hace parte del riesgo biológico la picadura de animales o insectos que se pueden evidenciar cuando se realizan los procesos de compostaje.

FACTORES DE RIESGO MECANICO	NIVEL DE RIESGO	ACEPTABILIDAD DEL RIESGO
HERRAMIENTAS: MANIPULACION DE HERRAMIENTAS MANUALES (ESCOBAS- PALAS)	100	ACEPTABLE

Tabla 5. Factor de riesgo mecánico con nivel y aceptabilidad de riesgo

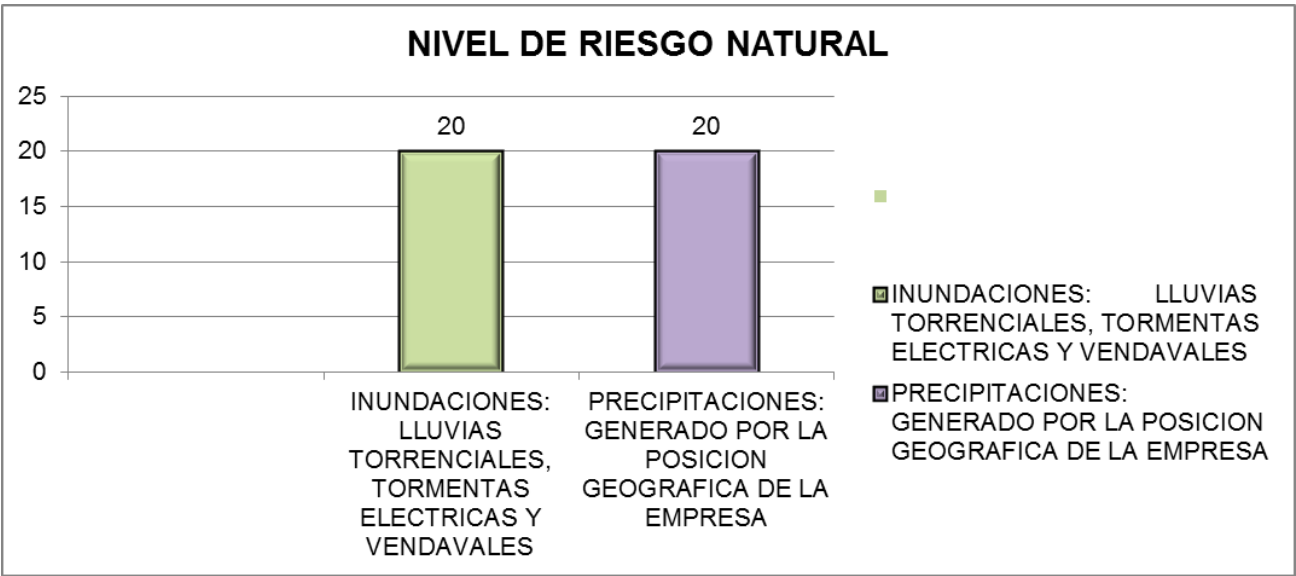


Grafica 5. Riesgo mecánico

En el riesgo mecánico se presenta un riesgo o peligro y es la manipulación de herramientas manuales, ya que los principales procesos de la empresa se deben manipular de forma manual.

FACTORES DE RIESGO NATURAL	NIVEL DE RIESGO	ACEPTABILIDAD DEL RIESGO
INUNDACIONES: Lluvias torrenciales, tormentas eléctricas y vendavales	20	ACEPTABLE
PRECIPITACIONES: Generado por la posición geográfica de la empresa	20	ACEPTABLE

Tabla 6. Factor de riesgo natural con nivel y aceptabilidad de riesgo

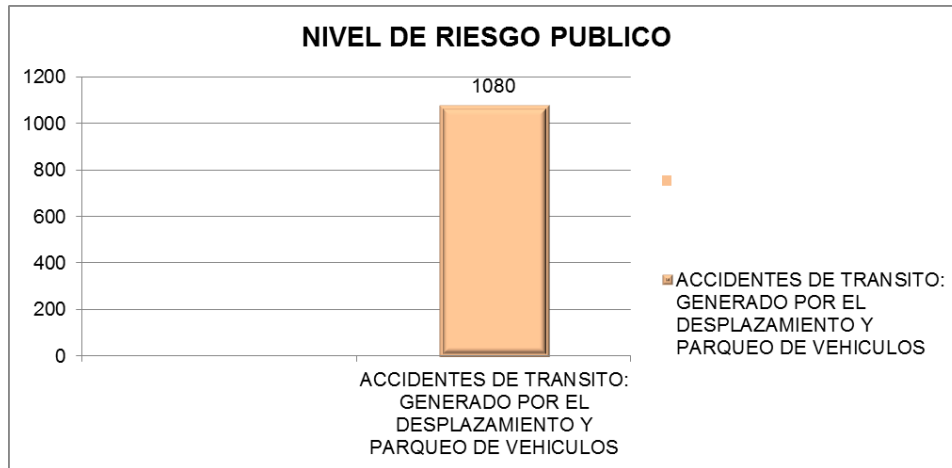


Grafica 6. Riesgo natural

En el riesgo natural encontramos las inundaciones, lluvias o precipitaciones que presentan en la empresa debido a la ubicación geográfica de la empresa BIOEXPORTS SAS en este caso hacemos referencia a la Planta de Producción ubicada en San Martín meta en donde la temperatura a veces alcanza hasta los 30° centígrados.

FACTORES DE RIESGO PUBLICO	NIVEL DE RIESGO	ACEPTABILIDAD DEL RIESGO
ACCIDENTES DE TRANSITO: GENERADO POR EL DESPLAZAMIENTO Y PARQUEO DE VEHICULOS	1080	NO ACEPTABLE

Tabla 7. Factor de riesgo público con nivel y aceptabilidad de riesgo

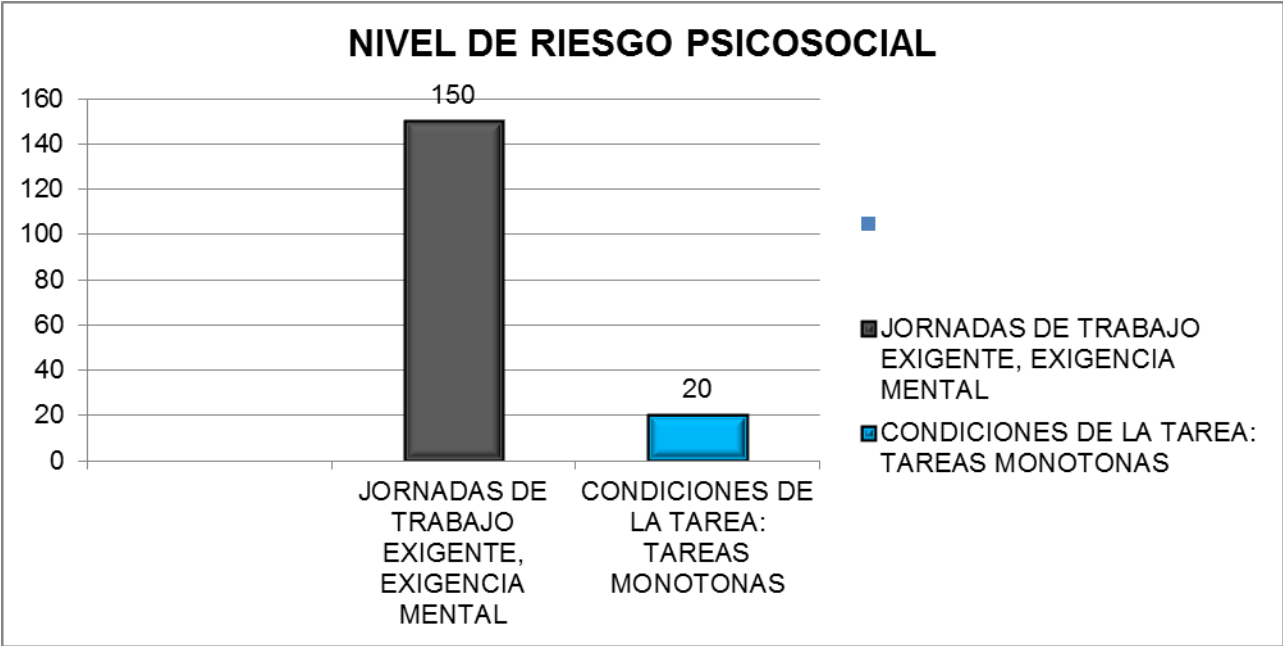


Grafica 7. Riesgo publico

Aunque en la empresa no se han presentado accidentes de tránsito en este caso pertenecientes al riesgo público si se debe prestar cierta atención a colocar señales dentro de las instalaciones de la empresa ya que se tiene mucho flujo de vehículos pesados.

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	NIVEL DE RIESGO	ACEPTABILIDAD DEL RIESGO
JORNADAS DE TRABAJO EXIGENTE, EXIGENCIA MENTAL	150	NO ACEPTABLE O ACEPTABLE CON CONTROL ESPECÍFICO
CONDICIONES DE LA TAREA: TAREAS MONOTONAS	20	ACEPTABLE

Tabla 8. Factor de riesgo psicosocial con nivel y aceptabilidad de riesgo

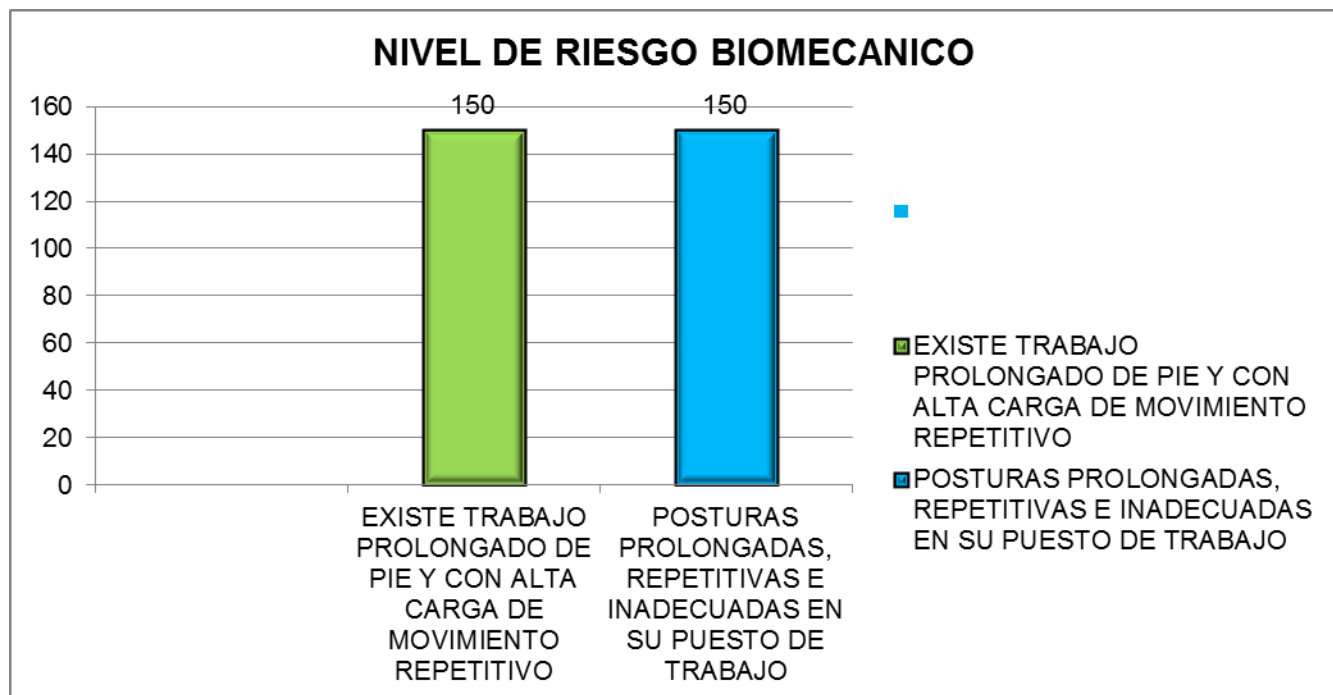


Grafica 8. Riesgo psicosocial

Dentro del riesgo psicosocial predominan las jornadas de trabajo exigentes donde se evidencia que los trabajadores tienen jornadas de trabajo extensas que hacen su bienestar en ámbitos psicosociales no sea tan positivo. También predominan las condiciones de tareas monótonas y repetitivas especialmente en la sede administrativa que es donde se realizan labores de oficina.

FACTORES DE RIESGO BIOMECANICO	NIVEL DE RIESGO	ACEPTABILIDAD DEL RIESGO
EXISTE TRABAJO PROLONGADO DE PIE Y CON ALTA CARGA DE MOVIMIENTO REPETITIVO	150	NO ACEPTABLE O ACEPTABLE CON CONTROL ESPECÍFICO
POSTURAS PROLONGADAS, REPETITIVAS E INADECUADAS EN SU PUESTO DE TRABAJO	150	NO ACEPTABLE O ACEPTABLE CON CONTROL ESPECÍFICO

Tabla 9. Factor de riesgo biomecánico con nivel y aceptabilidad de riesgo

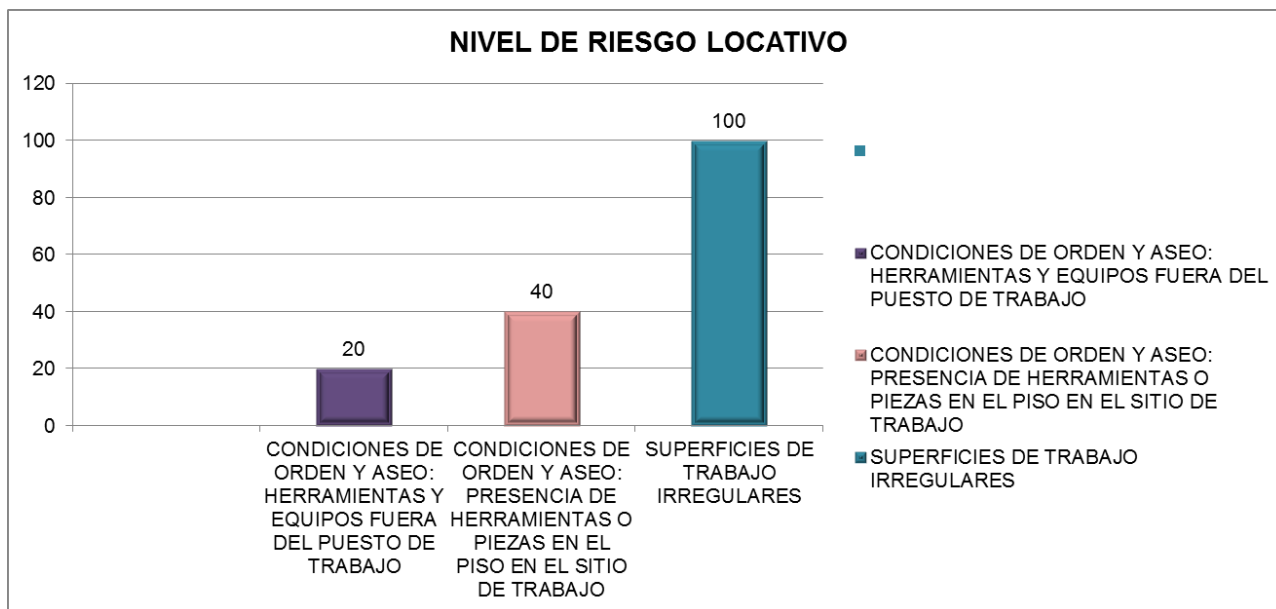


Grafica 9. Riesgo biomecánico

En este caso en el riesgo biomecánico se presentan riesgos o peligros por Posturas prolongadas de pie y con alta carga de movimientos repetitivos, se presentan puestos de trabajo que no se encuentran aptos para las condiciones y especificaciones del trabajador. Por lo que el tipo de riesgo en este caso es medio.

FACTORES DE RIESGO LOCATIVO	NIVEL DE RIESGO	ACEPTABILIDAD DEL RIESGO
CONDICIONES DE ORDEN Y ASEO: HERRAMIENTAS Y EQUIPOS FUERA DEL PUESTO DE TRABAJO	20	ACEPTABLE
CONDICIONES DE ORDEN Y ASEO: PRESENCIA DE HERRAMIENTAS O PIEZAS EN EL PISO EN EL SITIO DE TRABAJO	40	ACEPTABLE
SUPERFICIES DE TRABAJO IRREGULARES	100	ACEPTABLE

Tabla 10. Factor de riesgo locativo con nivel y aceptabilidad de riesgo



Grafica 10. Riesgo locativo

El tipo de riesgo locativo en este caso de acuerdo a la matriz de riesgos es medio sin embargo se presentan factores de riesgo como condiciones de aseo y orden, herramientas y equipos fuera del puesto de trabajo o piezas dentro del mismo puesto o área de trabajo pero que no pertenecen a ese lugar.

PROPUESTA DE SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

GENERALIDADES

RAZÓN SOCIAL: BIOEXPORT SAS

NIT: 91202782-7

ACTIVIDAD ECONÓMICA: Fabricación de abonos y compuestos inorgánicos nitrogenados y comercio al por mayor de materias primas agropecuarias; animales vivos.

Razón Social BIOEXPORT SAS	Nit. 91202782-7
--------------------------------------	----------------------------------

Datos Generales			
Correo electrónico	Juank.acuna@bioexport.co	Teléfonos	3223651273
Dirección	Carrera 65 No 67B 90	Fax	
Localización a nivel Urbano			
Departamento	CUNDINAMARCA	Ciudad	Bogotá D.C.
Localidad	Barrios Unidos	Barrio	José Joaquín Vargas
Clasificación de la organización			
Tipo de riesgo	Clase IV		
Representante Legal	JUAN CARLOS ACUNA TORRES		
Teléfono	3223651273	Correo Electrónico	Juankacuna.aes@gmail.com
NOMBRE A.R.L. Y NIVEL DE RIESGO			
SURAMERICANA			
Actividad económica	Fabricación y comercialización de insumos agrícolas		

Tabla 11. Generalidades de la empresa

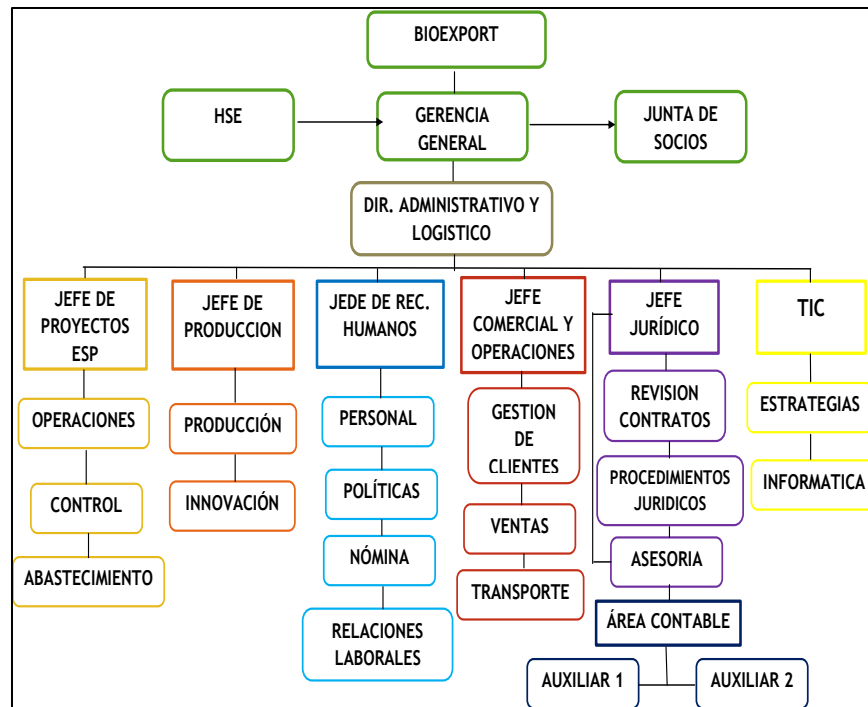
DIRECCION DE LA EMPRESA: Carrera 65 No 67B 90

SEDES Y PLANTAS DE PRODUCCIÓN:

1. Sede principal ubicada en la ciudad de Bogotá en Barrios Unidos.
2. Sede Niza.
3. Sede Jamundí- Valle del cauca.
4. Sede San Martin-Meta.
5. Planta de Producción San Martin-Meta

NÚMERO DE COLABORADORES: 35 trabajadores

ORGANIGRAMA



Grafica 11. Organigrama

DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

MISIÓN

Aprovechar como empresa, nuestra experiencia y profesionalismo en el sector agrícola nacional, para el servicio de los agricultores y empresarios locales, con la fabricación y comercialización de bio insumos; consolidación de nuestro servicio científico, técnico, operativo de procesos innovadores de compostaje a todo nivel; diseño y construcción de infraestructura, además, de otros proyectos especiales en el sector agrícola, con el propósito de garantizar éxito a sus clientes, orientándolos en sus iniciativas, proyectos y oportunidades de negocio viables, sostenibles y productivos, para beneficio propio y del Agro colombiano.

VISIÓN

Seremos reconocidos por nuestros clientes, empleados y grupos de interés asociados, como la empresa colombiana, más valorada por sus aportes al agro, el medio ambiente, la responsabilidad social y la seguridad en sus procesos.

PORTAFOLIO DE SERVICIOS

- Empresa dedicada a la asesoría, fabricación, distribución y comercialización de agro insumos de la más alta calidad desde el año 1998.
- Satisfacemos las necesidades de los cultivadores con productos orgánicos y amigables con el medio ambiente
- Prestamos asesoría científica, técnica y de procesos en la transformación de materiales orgánicos para ser aprovechados en el sector agrícola, siempre apuntando a mejorar la productividad y la eficiencia de los recursos técnicos y financieros de nuestros clientes.
- Prestamos asesoría científica, técnica y operativa en el manejo de aguas utilizadas para procesos de siembra de peces, optimizando calidad en la oxigenación del agua, disminución de mortandad, evitando hongos e infecciones propias de ambientes húmedos, optimización de insumos invertidos para el crecimiento y disminución de tiempos para la cosecha.
- Diseñamos y construimos infraestructura requerida para los procesos de compostaje orgánico y reciclaje de inorgánicos, cumpliendo con trámites y requisitos exigidos por los entes de control ambientales, respectivos.
- Realizamos manejo microbiológico, para malos olores, de desechos humanos, planta petar, lixiviados entre otros.

POLITICA Y OBJETIVOS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

BIOEXPORT S.A.S. empresa dedicada a la, fabricación y comercialización de insumos agrícolas orgánicos, establece la presente política como declaración de su compromiso con la responsabilidad social, la gestión integral de los riesgos de ambiente, salud, seguridad en el trabajo y prevención de actividades ilícitas, de todas sus operaciones y centros de trabajo, aplicable a todos sus trabajadores y demás partes interesadas que estén en los proyectos especiales que desarrolla en Colombia. Los procesos que

desarrollamos, nos obligan a proteger la salud y la seguridad de las personas, comprometiéndonos a identificar los riesgos que ocasionen afectaciones en su valioso recurso humano directo e indirecto, (salud, seguridad en el trabajo, derechos laborales), contribuyendo paralelamente con el respeto por el medio ambiente, la responsabilidad social, logrando de esta manera el mejoramiento continuo de su gestión integral de riesgos.

De igual forma, la empresa reconoce la importancia de cumplir a cabalidad con la normatividad nacional vigente, por lo que se compromete a monitorear de manera constante sus requisitos normativos aplicables y a evaluar su cumplimiento.

La presente política es comunicada, implementada y revisada por la alta dirección con El apoyo de los trabajadores con el fin de garantizar su cumplimiento.

OBJETIVO

Estructurar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de **BIOEXPORT. S.A.S** y establecer los lineamientos para la gestión adecuada de los riesgos y peligros mediante el desarrollo de las diferentes actividades direccionadas a la prevención de accidentes y enfermedades laborales.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Prevenir al máximo accidentes laborales.
- Identificar adecuadamente los riesgos y peligros.

- Evaluar y valorar los riesgos y peligros.
- Estandarizar el uso de elementos de protección personal para cada uno de los proyectos especiales y las áreas de la empresa.
- Generar controles efectivos para la gestión de los peligros, por trabajos realizados por los empleados.
- Cumplir con la normatividad vigente aplicable en materia de riesgos laborales.

ALCANCE

Los lineamientos que se presentan a continuación deben ser aplicados por todo el personal que participa activamente durante la ejecución de los proyectos especiales de la empresa y laboren directa o indirectamente en ellos con y para *BIOEXPORT S.A.S*, con fundamento en los diferentes niveles de responsabilidad de los trabajadores sin importar su tipo de contratación, contratistas, clientes y visitantes.

RESPONSABLES

Para el desarrollo del SG-SST DE ***BIOEXPORT.S.A.S*** Se hace necesario establecer responsabilidades para cada una de las partes que integran la organización: Gerencia, coordinador de seguridad y salud en el trabajo, ARL, VIGIA, trabajadores, contratistas y visitantes.

RESPONSABLE DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. (SG-SST)

Se recomienda manejo transversal del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) mediante la contratación de un profesional con posgrado en seguridad y salud en el trabajo, que cuente con licencia vigente y el curso de capacitación virtual de 50 horas, quien se desempeñe como HSE de la empresa.

(Formato FT-SST-001 asignación responsable SG-SST).

	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
	FORMATO ASIGNACIÓN DEL RESPONSABLE DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST
	☒ SG-SST
	Fecha:
	Versión:
	Página 35 de 168

FORMATO ASIGNACIÓN DEL RESPONSABLE DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST

El día ____ del mes de _____ de 20____, la gerencia de **la BIOEXPORT S.A.S** como cabeza y líder de la organización delega para el desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST al señor _____, identificado con Cedula de Ciudadanía N° _____, como responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, quien será el encargado de implementar, administrar, coordinar y ejecutar las actividades del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo de la empresa.

Además, será el responsable de coordinar con los jefes de las áreas, la elaboración y actualización de la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y hacer la priorización para focalizar la intervención.

Para constancia de lo anterior se firma a los ____ días del mes de _____ de 20____

Representante Legal

Responsable del SG-SST

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:	
			Fecha de modificación:

RESPONSABILIDADES EN EL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – SG-SST

RESPONSABLES

Para el desarrollo del SG-SST DE **BIOEXPORT.S.A.S** Se hace necesario establecer responsabilidades para cada una de las partes que integran la organización: Gerencia, coordinador de seguridad y salud en el trabajo, ARL, VIGIA, trabajadores, contratistas y visitantes.

RESPONSABILIDADES DE LA GERENCIA:

- Establecer una política integral para la gestión adecuada de cada uno de los sistemas con que cuenta la organización.
- Garantizar la afiliación de cada uno de los trabajadores al sistema de riesgos profesionales.
- Designar un encargado para el diseño, verificación implementación y mejora continua del SG-SST.
- Disponer de los recursos técnicos, financieros y de personal para el desarrollo del SG-SST.
- Garantizar el cumplimiento de la normatividad vigente en Colombia relacionada con la actividad económica de la empresa.
- Garantizar la participación de los trabajadores en los diferentes programas que tiene el sistema.

- Permitir los espacios necesarios para la realización de las actividades que se deriven del SG-SST de **BIOEXPORT S.A.S**
- Garantizar la capacitación de los empleados en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Revisar anualmente el SG-SST y tomar decisiones con base a los resultados de los indicadores de gestión para la mejora continua.

RESPONSABILIDADES DEL COORDINADOR SST.

- Diseñar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- Ejecutar las actividades del sistema, evaluarlas medir su cumplimiento y eficacia.
- En coordinación con la gerencia tomar decisiones y generar una mejora continua del SG-SST.
- Realizar anualmente una rendición de cuentas sobre el sistema a la junta de socios.
- Garantizar el cumplimiento de los requisitos normativos aplicables en Colombia.
- Identificar, valorar y realizar una gestión adecuada y oportuna de los riesgos y peligros.
- Realizar un plan de trabajo anual donde contemple las diferentes actividades a realizar para cada uno de los programas.
- Investigar y reportar todos los incidentes y accidentes laborales.
- Elaborar anualmente el presupuesto del periodo y contemplar todos los recursos necesarios para el desarrollo de cada una de las actividades del SG-SST.

RESPONSABILIDADES DE LA ASEGURADORA DE RIESGOS LABORALES.

- Brindar acompañamiento en las diferentes actividades que la organización les solicite.
- Realizar capacitaciones al VIGIA.
- Brindar asesoría en los diferentes temas que la organización les solicite.
- Recibir los reportes de incidentes y accidentes laborales que se generen.
- Investigar los accidentes laborales.
- Gestionar por medio de las diferentes entidades la atención oportuna al trabajador lesionado en caso de accidente de trabajo o enfermedad laboral.
- Fomentar estrategias de promoción de la salud y prevención de accidentes.
- Socializar al VIGIA la gestión realizada semanalmente en materia de SST.
- Coordinar la realización de las mediciones ambientales ocupacionales en los diferentes sitios de trabajo.

RESPONSABILIDADES DEL VIGIA.

- Verificar el cumplimiento de cada una de las actividades que se desarrollen del sistema.
- Ejercer un seguimiento y control de cada uno de los temas relacionados con el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- Participar en las diferentes actividades del sistema.
- Reportar actos y condiciones inseguras que se evidencien en los diferentes procesos.
- Investigar los incidentes y accidentes laborales.

- Inspeccionar periódicamente los diferentes sitios de trabajo para verificar la eficacia de la gestión del sistema.
- Proponer acciones preventivas y correctivas para la gestión de los peligros.

RESPONSABILIDADES DE LOS TRABAJADORES.

- Asegurar su autocuidado.
- Cumplir con los procedimientos y las normas en seguridad y salud en el trabajo establecido en **BIOEXPORT S.A.S**
- Presentarse a trabajar en óptimas condiciones y reportar cualquier situación adversa de salud.
- Utilizar adecuadamente los elementos de protección personal que la empresa les brinda.
- Reportar todo tipo de situación o condición peligrosa.
- Participar en las capacitaciones y demás actividades en las cuales sean requeridos.

RESPONSABILIDAD DE LOS CONTRATISTAS.

- Realizar los pagos de la seguridad social de sus colaboradores y presentarla al coordinador SST de **BIOEXPORT S.A.S** para su validación.
- Elaborar y enviar los Análisis de Trabajo Seguro, ATS para la validación por parte del coordinador SST de **BIOEXPORT S.A.S**.
- Asistir a las inducciones y capacitaciones a las cuales sean convocados.

- Cumplir con las normas de seguridad y salud en trabajo establecidas por **BIOEXPORT S.A.S.**
- Brindar a sus colaboradores los elementos de protección personal acordes a sus labores.
- Asegurar el uso adecuado de los elementos de protección personal de sus colaboradores.
- Permitir la realización de pruebas de alcoholemia de sus colaboradores.
- Definir un responsable en materia de seguridad y salud en el trabajo para la supervisión de las actividades dentro de las instalaciones de **BIOEXPOR**

RESPONSABILIDAD DE LOS VISITANTES.

- Confirmar cita con anticipación, para el ingreso a las instalaciones.
- Acatar las normas de seguridad dispuestas por la empresa en las zonas y áreas de labor durante la ejecución de sus diferentes proyectos.
- Respetar las diferentes señales de advertencia presentes en la empresa.
- Acatar las observaciones de seguridad brindadas al ingreso de las instalaciones.

ASIGNACIÓN DE RECURSOS PARA EL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. (SG-SST)

Siguiendo el plan de trabajo previsto para el diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se asignarán los recursos financieros, humanos, tecnológicos y materiales, que permitan avances significativos para su elaboración e implementación, en un periodo de 6 meses.

Presupuesto SG-SST proyectado para el año 2022.

Presupuesto SG-SST		
Rubro	Valor mes	Valor año
Salarios	2.500.000,00	30.000.000,00
software	250.000,00	3.000.000,00
papeleria	50.000,00	600.000,00
fotocopias	50.000,00	600.000,00
internet	50.000,00	600.000,00
capacitacion	250.000,00	3.000.000,00
adquisicion bienes	200.000,00	2.400.000,00
	Total	40.200.000,00

Tabla 12 . Presupuesto de SG-SST

AFILIACIÓN AL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES.

Actualmente la empresa BIOEXPORTS SAS tiene afiliados a todos sus colaboradores en Salud, Pensión, ARL y Caja de COMEPNSACION Familiar.

IDENTIFICACIÓN DE TRABAJADORES DE ALTO RIESGO Y COTIZACIÓN DE PENSIÓN ESPECIAL.

Actualmente en la empresa BIOEXPORT SAS no se cuenta con trabajadores de alto riesgo ni se realiza cotización de pensión especial.

CONFORMACIÓN COPASST.

Debido al tamaño de la empresa, se establece un comité paritario en seguridad y salud en el trabajo el cual cuenta con representantes de los trabajadores y de la dirección, el COPASST realizara reuniones semanales y participara activamente en las diferentes actividades del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Un representante por cada una de las partes.

El Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial se reunirá por lo menos una vez al mes en la empresa y durante el horario de trabajo.

En caso de accidente grave o riesgo inminente, el Comité se reunirá con carácter extraordinario y con la presencia del responsable del área donde ocurrió el accidente o se determinó el riesgo, dentro de los cinco días siguientes a la ocurrencia del hecho.

El quórum para sesionar el Comité estará constituido por la mitad más uno de sus miembros. Pasados los primeros treinta (30) minutos de la hora señalada para empezar la reunión del Comité sesionara con los miembros presentes y sus decisiones tendrán plena validez.

El empleador designará anualmente al Presidente del Comité de los representantes que él designa y el Comité en pleno elegirá al Secretario de entre la totalidad de sus miembros.

El Comité es un organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de salud ocupacional dentro de la empresa y no se ocupará por lo tanto de tramitar asuntos referentes a la relación contractual laboral propiamente dicha, los problemas de personal, disciplinarios o sindicales; ellos se ventilan en otros organismos y están sujetos a reglamentación distinta.

FUNCIONES DE LOS MIEMBROS DEL COPASST

- Proponer y participar en actividades de capacitación en salud ocupacional dirigidas a trabajadores, supervisores y directivos de la empresa o establecimiento de trabajo.

- Colaborar con los funcionarios de entidades gubernamentales de salud ocupacional en las actividades que éstos adelanten en la empresa y recibir por derecho propio los informes correspondientes.
- Vigilar el desarrollo de las actividades que en materia de medicina, higiene y seguridad industrial debe realizar la empresa de acuerdo con el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y las normas vigentes; promover su divulgación y observancia.
- Colaborar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y proponer al empleador las medidas correctivas que haya lugar para evitar su ocurrencia. Evaluar los programas que se hayan realizado.
- Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, máquinas, equipos, aparatos y las operaciones realizadas por el personal de trabajadores en cada área o sección de la empresa e informar al empleador sobre la existencia de factores de riesgo y sugerir las medidas correctivas y de control.
- Proponer a la administración de la empresa o establecimiento de trabajo la adopción de medidas y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan la salud en los lugares y ambientes de trabajo.
- Estudiar y considerar las sugerencias que presenten los trabajadores en materia de medicina, higiene y seguridad industrial.

- Servir como organismo de coordinación entre empleador y los trabajadores en la solución de los problemas relativos a la salud ocupacional. Tramitar los reclamos de los trabajadores relacionados con la salud ocupacional.
- Solicitar periódicamente a la empresa informes sobre accidentalidad y enfermedades profesionales con el objeto de dar cumplimiento a lo estipulado en la presente Resolución.
- Elegir al Secretario del Comité.
- Mantener un archivo de las actas de cada reunión y demás actividades que se desarrollen el cual estará en cualquier momento a disposición del empleador, los trabajadores y las autoridades competentes.
- Las demás funciones que le señalen las normas sobre salud ocupacional

CAPACITACIÓN DEL COPASST

(Formato FT-SST-002 acta reunión vigía/COPASST)

	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	
	FORMATO ACTA DE REUNIÓN DEL VIGIA/COPASST	
	☒	SG-SST
		Fecha:
		Versión:
		Página 44 de 168

Fecha:	Lugar:	
Hora Inicial:	Hora Final:	Acta N°

Agenda:	ASISTENTES:	CARGOS:
1. Revisión del acta anterior.		
2. Seguimiento acciones pendientes.		
3. Informe de accidentes ocurridos en		

En constancia firman,

FIRMA

En cumplimiento a lo establecido en el Decreto 1072 del 2015, la Resolución 2013 de 1986 *“por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo”* se designa como Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo en calidad de principal a:

_____ como Vigía principal y así mismo
_____, se designa como Vigía suplente.

En virtud a lo anterior, los referidos actuarán como vigía principal y vigía suplente por el término de 2 años de conformidad con el Decreto 1295 de 1994, período durante el cual el empleador se obliga a brindar 4 horas semanales dentro de la jornada normal para que estos realicen sus respectivas funciones.

Para constancia de lo anterior se firma a los ____ días del mes de _____ de 20____.

Vigía/COPASST principal

Vigía/ COPASST suplente

Cargo:

Cargo:

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:	Código:
			Fecha de modificación:

En el cronograma de capacitación que desarrolle la empresa, se deberá contemplar entre otras actividades como mínimo lo siguiente:

- Capacitación a los miembros del Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo en la empresa. Funciones, como hacer las actas, los informes, las responsabilidades, normatividad.
- Capacitación básica para el montaje de la brigada de emergencias, primeros auxilios. Como se hace, cuales documentos se deben llenar, como son los informes etc.
- Capacitación avanzada en primeros auxilios.
- Formación en prevención de riesgos laborales en Teletrabajo.
- Formación en Teletrabajo. Consideraciones para su desarrollo.
- COPASST y Vigías de seguridad y salud en el trabajo, factores clave de éxito para la prevención de riesgos laborales
- Estrategias de liderazgo y trabajo en equipo.

CONFORMACIÓN COMITÉ DE CONVIVENCIA.

	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	
	PROCEDIMIENTO PARA ELECCIÓN Y CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	
	☒	SG-SST
		Fecha:
		Versión:
		Página 47 de 168

OBJETO

Definir la metodología y los parámetros para la elección y conformación del comité de convivencia laboral de **BIOEXPORT S.A.S.**

ALCANCE

Este procedimiento es aplicable a todo el personal que labora **BIOEXPORT S.A.S.**

DEFINICIONES

Comité De Convivencia Laboral: Los Comités de Convivencia Laboral se conforman como una medida preventiva del acoso laboral que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo. Los integrantes del Comité preferiblemente deben contar con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

RESPONSABLES

Responsable por el mantenimiento y control de este procedimiento.

Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Responsable por la ejecución de este procedimiento.

Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Conformación Del Comité De Convivencia Laboral

El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Las entidades públicas y empresas privadas podrán de acuerdo a su organización interna designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes. Los integrantes del Comité preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

En el caso de empresas con menos de veinte (20) trabajadores, dicho comité estará conformado por un representante de los trabajadores y uno (1) del empleador, con sus respectivos suplentes.

El empleador designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por cada empresa o entidad pública, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección.

El Comité de Convivencia Laboral de entidades públicas y empresas privadas no podrá conformarse con servidores públicos o trabajadores a los que se les haya formulado

una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los seis (6) meses anteriores a su conformación”.

Las entidades públicas y las empresas privadas deberán conformar un (1) comité por empresa y podrán voluntariamente integrar comités de convivencia laboral adicionales, de acuerdo a su organización interna, por regiones geográficas o departamentos o municipios del país.

Periodo de los miembros del comité.

El período de los miembros del Comité de Convivencia será de dos (2) años, a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.

Reuniones del comité.

El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente cada (3) meses, y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes. (Res. No.1356 de 2012 Min trabajo)

Funciones Del Comité Convivencia Laboral

El Comité de Convivencia Laboral tendrá únicamente las siguientes funciones:

-  Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.

- ✚ Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.
- ✚ Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- ✚ Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
- ✚ Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
- ✚ Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
- ✚ En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público. En el sector privado, el Comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
- ✚ Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.

- ✚ Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de las empresas e instituciones públicas y privadas.
- ✚ Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.

Funciones del presidente del comité.

El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un presidente, quien tendrá las siguientes funciones:

- ✚ Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
- ✚ Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
- ✚ Tramitar ante la administración de la entidad pública o empresa privada, las recomendaciones aprobadas en el Comité.
- ✚ Gestionar ante la alta dirección de la entidad pública o empresa privada, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

Funciones del secretario del comité.

El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir entre sus miembros un secretario, por mutuo acuerdo, quien tendrá las siguientes funciones:

- ✚ Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.

- ✚ Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.
- ✚ Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
- ✚ Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
- ✚ Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
- ✚ Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
- ✚ Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la entidad pública o empresa privada.
- ✚ Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
- ✚ Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.

Obligaciones Del Empleador

- ✚ Garantizar un espacio físico para las reuniones y demás actividades del Comité de Convivencia Laboral, así como para el manejo reservado de la documentación.
- ✚ Realizar actividades de capacitación para los miembros del Comité sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas considerados prioritarios para el funcionamiento del mismo.
- ✚ Desarrollar las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral.

REGISTROS.

- Formato de Convocatoria a Participar de la Elección del Comité de Convivencia Laboral
- Formato Inscripción de Candidatos al Comité de Convivencia Laboral
- Formato de votación para la elección del Comité de Convivencia Laboral
- Formato Acta de Escrutinio y Votación del Comité de Convivencia Laboral
- Formato Acta de Constitución del Comité de Convivencia Laboral
- Formato para Presentar Quejas Relacionadas con Situaciones de Conflicto.
- Formato Seguimiento de Quejas Relacionadas con Situaciones de Conflicto.
- Formato Acta de Compromiso.

COMITÉ DE CONVIVENCIA

Se establece como una medida preventiva de acoso laboral que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo. La elección de sus representantes será por medio de votación por parte del personal de BIOEXPORT SAS. El periodo de sus miembros es de 2 años, a partir de la conformación del mismo. Las reuniones serán realizadas cada 3 meses. Si resulta necesario citar a reunión extraordinaria, cualquier integrante puede convocarla.

	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	
	☒	SG-SST
FORMATO ACTA DE COMPROMISOS	Fecha:	
	Versión:	
	Página 53 de 168	

FORMATO ACTA DE COMPROMISOS

Fecha, Día _____ Mes _____ Año _____

No./Cód. Caso: _____

Nombre de una de las partes involucradas: _____

Compromisos Adquiridos:

Compromisos pendientes de seguimiento:

Firma de las partes involucradas

Nombre y cc: _____

Nombre y cc: _____

Observaciones

Representantes Comité de Convivencia:

Nombre: _____

Nombre: _____

Nombre: _____

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:	Código:
			Fecha de modificación:

OBJETIVO:

Facilitar un procedimiento claro y efectivo a los trabajadores de BIOEXPORT SAS para la presentación de una queja ante un supuesto caso de acoso laboral.

ALCANCE:

Aplica para todos los trabajadores directos e indirectos, contratos por labor o servicios, que desean presentar siguiendo parámetros legales que se establecen, para una queja por un posible acoso laboral para llegar a unos acuerdos finales entre las dos partes que permita una sana convivencia laboral.

DEFINICIONES:

- **MALTRATO LABORAL:** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral. (Ley 1010 de 2006)
- **ACOSO LABORAL:** Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006.

- **PERSECUCIÓN LABORAL:** toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
- **ENTORPECIMIENTO LABORAL:** toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
- **INEQUIDAD LABORAL:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
- **DESPROTECCIÓN LABORAL:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

DOCUMENTOS DE REFERENCIA:

- Ley 1010 de 2006
- Resolución 652 de 2012 modificada parcialmente por la Resolución 00001356 de 2012
- Decreto 1072 de 2015

FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA

Se aplican de acuerdo a lo estipulado en el artículo 6, 7 y 8 de la resolución 652 del 2021.

Artículo 6°. Funciones del Comité de Convivencia Laboral. El Comité de Convivencia Laboral tendrá únicamente las siguientes funciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
7. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia

Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público. En el sector privado, el Comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.

8. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.

9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de las empresas e instituciones públicas y privadas.

10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.

Artículo 7°. Presidente del Comité de Convivencia Laboral. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un presidente, quien tendrá las siguientes funciones:

1. Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
2. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.

3. Tramitar ante la administración de la entidad pública o empresa privada, las recomendaciones aprobadas en el Comité.

4. Gestionar ante la alta dirección de la entidad pública o empresa privada, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

Artículo 8°. Secretaria del Comité de Convivencia Laboral. El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir entre sus miembros un secretario, por mutuo acuerdo, quien tendrá las siguientes funciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.

2. Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.

3. Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.

4. Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.

5. Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.

6. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.

7. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la entidad pública o empresa privada.
8. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
9. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.

CONDICIONES GENERALES:

- BIOEXPORT SAS, como entidad responsable del cuidado y protección de sus trabajadores y, como garante de las normas vigentes, crea el Comité de Convivencia laboral como un mecanismo de acercamiento a la solución de conflictos entre los trabajadores.
- Este Comité en ningún momento define si hay una situación de acoso laboral. Su función principal es dirimir las situaciones de posible acoso y resolverlas buscando acuerdos pactados entre las partes.
- Estos procedimientos aplican para todos los trabajadores de BIOEXPORT SAS

DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES:

N	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	REGISTRO	PHVA
1	Solicitar asesoría	El trabajador realiza una consulta formal al	El secretario del comité es la	Correo electrónico	

	información por parte del quejoso al Comité sobre qué actos son Acoso Laboral	Comité sobre lo que es considerado un acoso laboral con el fin de obtener instrucciones precisar antes de realizar una solicitud formal de posible acoso laboral. Diligencia formato a través del correo electrónico harmarcol.colombia@gmail.com	persona responsable de recibir las solicitudes y dirigirlas al Comité para su análisis	o.	
2	¿Es un posible acoso laboral?	El secretario informa a los miembros del comité para la revisión de un caso. Se definirá reunión de los miembros para análisis y dar respuesta sobre si es o no un posible caso de acoso laboral. Si no lo es, se registra en bitácora y se da respuesta al trabajador por el mismo correo electrónico con recomendaciones generales. Termina el proceso. Si en efecto, es un posible acoso, continúa el proceso solicitándole, a través del correo electrónico, diligenciar formato de "Acoso laboral"	Comité en pleno analiza el caso y emite concepto Secretario, responde al trabajador.	Correo electrónico.	
3	Formalización y diligenciamiento	Una vez el presunto acosado recibe correo de diligenciamiento de	Presunto acosado	Formato de "Formaliz	

	nto del formato de presunto acoso laboral	formato, éste lo diligencia y envía al centro de información documental donde recibirá el sello correspondiente de recibido. El centro de información documentar, dirige el formato de presunto acoso laboral al presidente del comité de convivencia laboral	diligencia formato Presidente del comité de convivencia laboral recibe formato “Formalización y diligenciamiento de presunto acoso laboral”	ación y diligencia miento de presunto acoso laboral”	
4	Recepción de queja y radicado	El presidente del Comité de convivencia recibe el formato y diligencia acta de radicado de queja.	Presidente del comité	Acta de recepción de queja	
5	Reunión por parte del comité en pleno para análisis del caso.	El presidente del Comité solicita a sus miembros reunión para análisis de una queja de presunto acoso laboral. La intención es definir la estrategia para afrontar el caso. El comité realiza cita formal al quejoso a través de correo electrónico y en físico con respectiva radicado.	Presidente solicita reunión Reunión del comité en pleno	Acta de reunión del comité. Radicado de citación al quejoso	
6	Cita al quejoso	El comité envía al quejoso citación formal a través de correo electrónico y en físico con respectivo radicado de envío. Se	Quejoso	Citación	

		indica fecha, hora y lugar de la cita, así como motivo de la reunión.			
7	Reunión del Comité con el quejoso.	Reunión del quejoso con los miembros del comité con el fin de escuchar al quejoso sobre los hechos. La intención es obtener los detalles por parte del quejoso sobre las situaciones de presunto acoso laboral. Ampliar información y resolver dudas por parte del comité.	Comité de convivencia	Acta	
8	Citación por el comité al presunto acosador	El presidente del Comité de convivencia diligenciará carta de citación al presunto acosador indicando fecha, hora, lugar y motivo de la reunión.	Comité de convivencia	Citación y radicado.	
9	Citación al Comité de convivencia preparatorio a la entrevista con presunto acosador	La intención es una reunión en pleno con los miembros del Comité para análisis del caso	Comité	Citación	
10	Reunión con el presunto acosador	El comité en pleno se reúne con el presunto acosador para recibir las declaraciones de éste. Hacer preguntas, profundizar en	Comité	Acta de reunión.	

		aspectos, entre otras, serán tenidos en cuenta.			
11	Citación del presunto acosador y acosado	El presidente del Comité redacta carta de citación a los dos partes	Comité	Citación	
12	Citación y reunión del comité preparatorio para reunión entre las dos partes (Acosador-Acosado)	El presidente cita al Comité para reunión a través de correo electrónico.	Comité	Citación	
13	Reunión entre las dos partes y el comité de convivencia laboral	Se exponen los hechos de las dos partes, se dirime entre las dos partes llegando a conclusiones finales. Se generan planes de mejoramiento con los tiempos respectivos.	Comité Presunto acosado Presunto acosador	Acta	
14	Revisión planes de mejoramiento	El presidente del Comité envía citación al quejoso y presunto acosador, así como al Comité en pleno, para revisar y verificar cumplimiento de los planes de mejoramiento de las dos partes. Si se han cumplido	Comité Presunto acosado Presunto acosador	Acta	

		con los requerimientos, se archiva el proceso. Si no se cumplen los requerimientos, se remite a gestión humana.			
15	Gestión humana	Una vez no se logra el cumplimiento de las propuestas, el Comité remitirá toda la documentación al área de gestión humana para que continúe el proceso respectivo.	Comité de convivencia	Acta	

Tabla 13. Descripción actividades comité de convivencia

Inducción y re inducción en el sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo, SG-SST, actividades de promoción y prevención PYP.

(Anexo: Formato FT-SST-005 evaluación inducción y re inducción de SST)

	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	
	☒ SG-SST	
FORMATO EVALUACIÓN DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - SST	Fecha:	
	Versión:	
	Página 65 de 168	

Nombre:	Fecha:
Cedula:	Cargo:
Califique el cumplimiento, teniendo en cuenta la siguiente tabla:	
Insatisfactorio: No tiene claros los conocimientos. Existen múltiples aspectos a mejorar.	0
Bueno: Muestra claros conocimientos, pero aún puede mejorar más.	0,5
Alto desempeño: Muestra total dominio del conocimiento,	1

puede enseñar y compartir a los demás.	
TEMAS A EVALUAR	CALIFICACION
1. Cuál es la misión de la empresa:	
2. Mencione tres responsabilidades de los trabajadores en cuanto al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo:	
3. Si presenta un accidente de trabajo cuando se debe reportar: a. Inmediatamente _____ b. Al siguiente día _____ c. Cuando me acuerde _____ d. Días después porque me surgió un dolor _____ e. A la semana siguiente _____ a. Que es accidente de trabajo:	

PROGRAMA DE INDUCCION Y RE INDUCCION EN EL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD ENE EL TRABAJO

1. OBJETO

Este programa tiene por objeto establecer las directrices para realizar las actividades de inducción a todo el personal que ingresa a **BIOEXPORT S.A.S.** y a reorientar la integración del personal antiguo a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en los procesos.

2. ALCANCE

Este programa aplica todas las actividades de inducción y re inducción de **BIOEXPORT S.A.S.**, incluye la participación directa de la Dirección de Talento Humano.

3. DEFINICIONES

3.1. Inducción: Método que se utiliza para dar a conocer a los nuevos trabajadores la información básica de la organización y del cargo a desempeñar.

3.2. Reinducción: Método que se utiliza para reforzar y dar a conocer a los antiguos trabajadores, los cambios en la información básica de la organización y del cargo desempeñado.

3.3. Programa De Inducción: Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. El aprovechamiento del programa por el empleado vinculado en período de prueba deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período.

3.4. Programa De Reinducción: Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos de la organización. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años.

4. RESPONSABLES

4.1. Responsable Por El Mantenimiento Y Control De Este Procedimiento:

Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

4.2. Responsable Por La Ejecución De Este Procedimiento:

Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

5. DOCUMENTOS RELACIONADOS

5.1. Legislación vigente.

5.2. Norma ISO 45001

5.3. Manual del SG-SST

6. DESCRIPCIÓN

6.1. Detección De Necesidades.

6.1.1. Inducción y re inducción corporativa.

El programa de inducción y re inducción de personal se realiza de la siguiente manera:

Se tiene establecido un formato, en el cual se identifican las areas o procesos que van a brindarle la inducción al nuevo empleado; este formato varía de acuerdo a las necesidades de inducción de cada cargo; luego de realizar todo el proceso de inducción el funcionario y/o trabajador debe diligenciar el formato “Evaluación proceso de inducción”

6.1.2. Inducción y re-inducción en SST

El programa de inducción o re-inducción SST se presenta con una presentación de PowerPoint y se identifican las siguientes necesidades: generalidades de la empresa, aspectos generales y legales SST, VIGIA, , reglamento de higiene y seguridad industrial, plan de emergencias, factores de riesgo del puesto de trabajo, aspectos e impactos ambientales, derechos y deberes dentro del sistema general de riesgos profesionales, procedimientos de seguridad, etc.; dejando constancia en los formatos de “programa de inducción y Evaluación proceso de inducción”.

6.1.3. Formación, capacitación y entrenamiento.

El responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo llevará a cabo anualmente la detección de necesidades de entrenamiento y capacitación, para esto se debe tener en cuenta los siguientes aspectos. Perfil del cargo, matriz de peligros, matriz de aspectos, reporte de actos y condiciones inseguras, reuniones del VIGIA, evaluaciones del periodo de prueba, auditorias anteriores, teniendo identificada ya las necesidades se registra la información en el formato “Matriz de necesidades de formación, capacitación y entrenamiento” contemplando los siguientes mecanismos para la obtención de la información.

6.1.4. Observación

Las directivas, gerencia, Gerentes y coordinadores identificarán en los equipos de trabajo que lideran, necesidades de capacitación formación y entrenamiento inherente a la labor allí desarrollada

6.1.5. Solicitud directa

El funcionario solicitará a su Gerente inmediato incluir su requerimiento de capacitación, siempre y cuando esté relacionado con el cumplimiento de los objetivos del cargo y tenga incidencia directa con la calidad de su trabajo.

6.1.6. Modificación del trabajo

Las directivas, gerentes, y coordinadores, evaluarán las necesidades de modificaciones totales o parciales en las rutinas de trabajo, métodos, procesos o procedimientos, que afecten o tengan incidencia directa en la calidad. En esta categoría aplicarán las actualizaciones a que haya lugar de acuerdo a las actividades desarrolladas en cada área.

6.1.7. Evaluación de desempeño

Las directivas, gerentes y coordinadores, evaluarán y determinarán la necesidad de capacitación y entrenamiento, producto de los resultados grupales o individuales de la evaluación de desempeño.

6.1.8. Evaluación SST

La responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, revisará la matriz de riesgos, reunión del VIGIA, normatividad vigente en SST y ambiente y

programara la capacitación para informar y actualizar a los funcionarios en estos temas.

Al recolectar la información del perfil del cargo, matriz de peligros, matriz de aspectos, reporte de actos y condiciones de seguridad, reuniones del VIGIA, evaluación del periodo de prueba y desempeño, la jefe de talento humano y el responsable de SST, priorizaran los resultados obtenidos y elaboraran el cronograma en el formato “Plan Hospitalario de capacitaciones”

- Nivel básico deberá ejecutarse durante los seis meses siguientes al ingreso de **BIOEXPORT S.A.S.**
- Nivel complementario: Son aquellas capacitaciones que se programan para mejorar las competencias de los trabajadores y se derivan de los programas de gestión PVE, matriz de peligros y demás actividades del SG-SS

6.2. Levantamiento de la información

EL encargado del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo será el responsable de remitir a cada jefe o coordinador el formato “Matriz de necesidades de formación, capacitación y entrenamiento” mediante comunicación escrita, para que estos determinen y registren las necesidades de capacitación y entrenamiento del personal a su cargo y una vez diligenciado sea devuelto en el tiempo establecido anteriormente.

6.3. Establecimiento plan de capacitación.

El responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo recibirá las necesidades de capacitación y las presentaran a la Alta Dirección.

6.4. Planeación de la capacitación.

De acuerdo al PLAN DE CAPACITACION aprobado por la alta dirección a cada uno de las áreas de **BIOEXPORT S.A.S.**, el responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, establecerá los contactos y la logística para su coordinación y ejecución.

Es responsabilidad del responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, buscar la reducción de costos dando prioridad a la utilización de medios y recursos internos y realizando alianzas con las entidades de seguridad social, cajas de compensación y demás entidades con las que se tenga contacto.

El responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo difundirá anualmente el plan de capacitación a través de los medios establecidos por **BIOEXPORT S.A.S.** comunicando a cada funcionario sobre su designación a los eventos de capacitación cuando aplique.

6.5. Organización y ejecución de la capacitación

Es responsabilidad del responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo la administración integral del Plan de capacitación de cada una de las áreas de **BIOEXPORT S.A.S.**, teniendo en cuenta el tipo de capacitación (interna o externa), se siguen unos lineamientos de la siguiente manera.

6.5.1. Capacitación interna.

Cada director determinara y asignara cuando se requiere al o los funcionarios, responsables de impartir capacitación al interior del **BIOEXPORT S.A.S.**

El funcionario responsable de impartir la capacitación, solicitara como mínimo con cinco días de anticipación al responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, la gestión de recursos físicos y técnicos necesarios para su ejecución, quienes serán responsables de gestionarlos y suministrarlos oportunamente.

Es responsabilidad de todos los funcionarios **BIOEXPORT S.A.S.**, cumplir con los horarios determinados, para las capacitaciones, previendo con anticipación aspectos laborales o personales que interfieran, interrumpan o suspendan su participación.

El funcionario responsable de impartir la capacitación, remite al responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, los registros de asistencia y evaluación de la capacitación, así como las memorias físicas y en medio magnético si existiese, haciendo entrega a su vez de los elementos y material utilizado para el desarrollo de la misma.

6.5.3. Capacitación externa.

Es responsabilidad del responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo recibir y evaluar las diferentes ofertas o cotizaciones de cotización de capacitación, orientadas al cumplimiento del Plan de capacitación.

Cada director, jefe o coordinador es responsable de solicitar al jefe de recurso humano la asistencia y/o cubrimiento de costos de capacitación no contemplados inicialmente dentro del plan de capacitación y gestionando con la alta dirección su debida aprobación.

La alta dirección determinara de acuerdo a las políticas **BIOEXPORT S.A.S** si aplica o no la elaboración de un documento, clausula u otros que garanticen la permanencia o tiempo de vinculación del empleado a capacitar.

El jefe de recurso humano elaborara y tramitara los documentos adicionales, clausulas u otrosí a los funcionarios que reciban capacitación externa, así como comunicación formal de su designación, asistencia y objetivos a cumplir en esta; documentos que serán remitidos debidamente diligenciados a la asistente de personal para incorporarlos a la carpeta hoja de vida del funcionario, así mismo es responsable de tramitar la(s) inscripción(es) y demás elementos a tener en cuenta para la asistencia de los funcionarios del hospital a capacitaciones externas.

Cada funcionario al recibir capacitación externa se compromete.

- Ser divulgador de ser necesario de los conocimientos e información aprendida.
- Aplicar dentro del ejercicio de sus funciones los conocimientos y/o información adquirida.

6.6. Registro de capacitaciones.

El Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es el encargado de la recepción, archivo, actualización y manejo de los registros de capacitación de todo **BIOEXPORT S.A.S.**, entregar material necesario para el control de asistencia, con el fin de dejar el registro de personal que toma la formación, capacitación y/o entrenamiento, igualmente se deja copia del contenido de los cursos, certificaciones o diplomas remitiendo al área de personal a quien corresponda para ser adjuntadas a las hojas de vida.

El responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es el encargado de mantener actualizadas las estadísticas de capacitación por funcionario, áreas, temas e instituciones, preparando y presentando a la alta dirección los resultados.

Nota. Los formatos a utilizar son los avalados por **BIOEXPORT S.A.S.** si el proveedor del servicio lo requiere, se utilizarán los formatos que pertenecen a su empresa y para efectos de validez se dejara una copia y anexara al plan de capacitación.

6.7. Evaluación de la capacitación.

Sera responsabilidad de cada director, jefe o coordinador de acuerdo al área capacitada, realizar la evaluación de validación del conocimiento aprendido de la información impartida en la capacitación interna, a cada una de los funcionarios. Para garantizar la asimilación del conocimiento adquirido.

Se considera adecuado los resultados cuya calificación promedio este por encima del 70% de ser así se considera optimo el proceso de calificación dada al funcionario y se procederá con los registros generales de resultado de las capacitaciones; caso contrario se deberán identificar actividades de refuerzo con el o los funcionarios que aplicase.

Nota. Los resultados de las capacitaciones, entrenamientos o inducción e re inducción serán medidos por sus indicadores correspondientes.

6.8. Programación y ejecución de actividades de refuerzo a la capacitación.

Cuando el resultado de la evaluación de la capacitación no supere el 70% promedio de su calificación, será responsabilidad del jefe o coordinador del área respectiva a la cual

pertenece el funcionario, programar y ejecutar junto a este, actividades de refuerzo y seguimiento a la información relacionada con la capacitación impartida, garantizando el cumplimiento de los objetivos propuestos de formación y entrenamiento.

6.9. Consolidación y presentación de resultados de capacitación.

Es responsabilidad del Encargado del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo consolidar el resultado de las capacitaciones y entrenamiento impartido en **BIOEXPORT S.A.S.** o gestionado con organismos externos, presentar los informes a que haya lugar por funcionario o área.

Semestralmente se realizará la evaluación del programa teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- Cumplimiento del programa frente a funcionarios beneficiados, cubrimiento, intensidad y asistencia de funcionarios.
- Aplicación de conocimientos en el puesto de trabajo o al interior de las actividades de **BIOEXPORT S.A.S.**

7. REGISTROS

- Formato Registro de Capacitación y Entrenamiento
- Formato Cronograma de Capacitación y Entrenamiento
- Formato de Inducción y Reinducción en SST
- Formato Evaluación Inducción y Reinducción en SST
- Formato de Control de Asistencia.
- Formato Acta de reunión

PLAN ANUAL DE TRABAJO

El plan de trabajo empresa se tiene basado en temas generales del SST, mencionado plan se reevaluará en la medida que se avance con el diseño del sistema de gestión.

Debido a lo extenso se anexa Plan anual de trabajo en formato Excel El Plan anual se anexa

MATRIZ LEGAL

Siguiendo lo establecido en el Decreto 1072 de 2015 en el cual se define la matriz legal como una compilación de los requisitos normativos aplicables por la empresa, de acuerdo a su objeto social, nivel de riesgo, procesos que desarrolla y actividades que conforma en el desarrollo de su gestión normal, siendo estos lineamientos normativos y técnicos los que le permiten desarrollar con éxito su Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST).

Se Anexa Matriz de Legal SGSST

ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD.

Qué es una pausa activa

Las pausas activas son breves descansos durante la jornada laboral que sirven para recuperar energía, mejorar el desempeño y eficiencia en el trabajo, a través de diferentes técnicas y ejercicios que ayudan a reducir la fatiga laboral, trastornos osteomusculares y prevenir el estrés.

Importancia de los estilos de vida y trabajo saludables

Los estilos de vida y trabajo saludables generan una repercusión directa y positiva en el estado de salud a nivel físico y psicológico. Sus efectos se evidencian en una buena salud, vitalidad, mejor estado de ánimo, reducción en los niveles de estrés y mejor descanso.

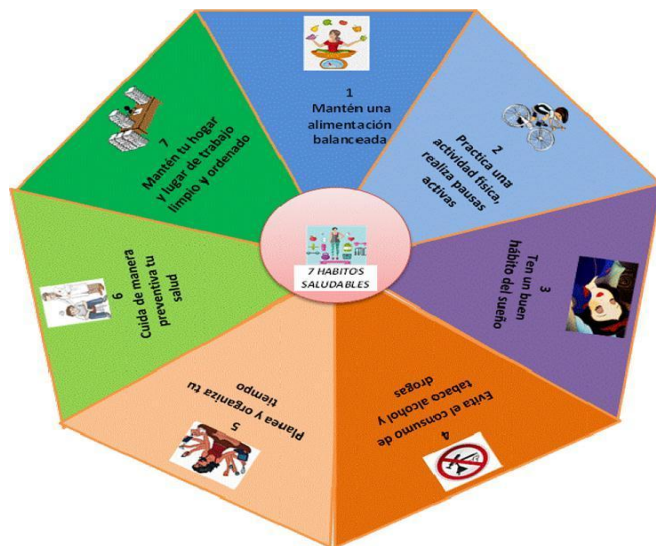
Diversas investigaciones revelan que los estilos de vida y trabajo saludables reducen en un 80% la aparición enfermedades crónicas debido al bienestar general que estos generan.

La actividad física debe realizarse toda la vida, su importancia radica en generar hábitos en la práctica de ejercicio físico.

Adoptar hábitos de vida saludables mejora la calidad de vida.

Realizar pausas activas previene la fatiga, disminuye la tensión física y logra la recuperación y mayor productividad en el trabajo.

Pasos para tener estilos de vida y trabajo saludables



Grafica 13. Buenos Hábitos

Mantener una alimentación balanceada

Una buena alimentación, acompañada de la práctica de hábitos de vida saludables, permite que se pueda disfrutar la vida de una manera sana.

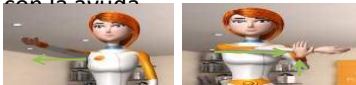
Algunas pautas son:



Grafica 14. Alimentación balanceada

Practicar actividad física, realizar pausas activas

La actividad física juega un papel importante en la prevención de enfermedades y sus beneficios se ven reflejados en el sistema cardiovascular y la prevención del estrés. Las pausas activas son una actividad física realizada en un breve espacio de tiempo en la jornada laboral, orientada a que las personas recuperen energías para un desempeño eficiente en el trabajo, a través, de ejercicios que compensen las tareas desempeñadas, revirtiendo de esta manera la fatiga muscular y el cansancio generados por el trabajo. En la empresa estas pausas están distribuidas de la siguiente manera: por cada hora de trabajo, se realizará una micro-pausa de 1 minuto en el que el trabajador enfocará la mirada en el punto más lejano y relajará sus ojos y sus manos. Cada hora y media se dispondrá de 5 minutos para realizar la sesión de ejercicios que indica el programa instalado en el computador en caso de que el funcionario no cuente con computador dispondrá de un folleto instructivo de pausas activas para realizar la sesión de ejercicios que allí se encuentran.

PARA LOS OJOS	MIEMBROS SUPERIORES	MIEMBROS INFERIORES
Mantener siempre el cuello recto	1. Llevar el brazo por detrás de la cabeza con la ayuda de la otra mano	1. flexione la rodilla hacia atrás
		
2. Lleva la mirada superior izquierda, superior derecha, inferior izquierda, inferior derecha	2. Lleva el brazo hacia el frente y con la ayuda de la otra mano	2. lleve una pierna hacia delante y relájela
		
3. Abre los ojos lo más que puedas	3. Lleve la palma de una mano hacia arriba y la otra hacia abajo	3. coloque una pierna adelante y flexione la rodilla
		
Repetir todas las actividades	4. Abre y cierra las manos	4. flexionando un poco las piernas activa una pierna y luego la otra
		
	Se debe realizar los mismos ejercicios para el otro brazo	Se debe realizar los mismos ejercicios para la otra pierna

REALIZACIÓN DE EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES-PELIGROS, PERIODICIDAD Y COMUNICACIÓN AL TRABAJADOR.

Las evaluaciones medicas ocupacionales, son obligatorias para empleados, contratistas, tanto para ingreso como periódicos de control y seguimiento, adicional a los que se deben hacer cuando se retira un funcionario, post-incapacidad etc. Deberán ser realizadas por un médico especialista en medicina de trabajo o Salud Ocupacional con licencia vigente, siguiendo los criterios definidos en la Resolución 2346 de 2007, que regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el contenido de las historias clínicas ocupacionales.

(Procedimiento 002 para la realización de exámenes médicos ocupacionales).

	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	
	☒	SG-SST
PROCEDIMIENTO PARA LA REALIZACIÓN DE EXAMENES MEDICOS OCUPACIONALES	Fecha:	
	Versión:	
	Página 80 de 168	

1. OBJETO

Controlar y garantizar que el personal que ingresa a laborar en **BIOEXPORT S.A.S** posee las condiciones físicas óptimas requeridas para el cargo a desempeñar; así mismo verificar que las condiciones de salud previas al ingreso no se vean afectadas por los peligros presentes en el ambiente de trabajo en que debe desarrollar sus actividades y que éstas condiciones de salud sean las mismas al terminar su período laboral **BIOEXPORT S.A.S**

2. ALCANCE

El procedimiento aplica para todos los aspirantes a laborar y los que laboran en **BIOEXPORT S.A.S**

3. DEFINICIONES

3.1. Examen médico ocupacional: Acto médico mediante el cual se interroga y examina a un trabajador, con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo y determinar la existencia de consecuencias en la persona por dicha exposición. Incluye anamnesis, examen físico completo con énfasis en el órgano o sistema blanco, análisis de pruebas clínicas y paraclínicas, tales como: de laboratorio, imágenes diagnósticas, electrocardiograma, y su correlación entre ellos para emitir un diagnóstico y las recomendaciones.

3.2. Exposición a un factor de riesgo: Para efectos de la presente resolución, se considera exposición a un factor de riesgo, la presencia del mismo en cualquier nivel de intensidad o dosis.

3.3. Índice biológico de exposición (BEI): Es un valor límite de exposición biológica, es decir, un indicador de riesgo de encontrar efectos adversos en una persona ante determinado agente. Número de identificación CAS: Corresponde al número de identificación de una sustancia química, asignado por Chemical Abstract Service.

3.4. Órgano blanco: Órgano al cual tiene afinidad un determinado elemento o sustancia y que es susceptible de daño o afección.

3.5. Perfil del cargo: Conjunto de demandas físicas, mentales y condiciones específicas, determinadas por el empleador como requisitos para que una persona pueda realizar determinadas funciones o tareas.

3.6. Reintegro laboral: Consiste en la actividad de reincorporación del trabajador al desempeño de una actividad laboral, con o sin modificaciones, en condiciones de competitividad, seguridad y confort, después de una incapacidad temporal o

ausentismo, así como también, actividades de reubicación laboral temporal o definitiva o reconversión de mano de obra.

3.7. Resumen de historia clínica ocupacional: Es el documento que presenta, en forma breve, todos aquellos datos relevantes relacionados con antecedentes, eventos, procedimientos de diagnóstico, tratamiento y rehabilitación, en especial lo relacionado con su exposición a factores de riesgo, antecedentes de ocurrencia de eventos profesionales, así como de reintegro laboral, que ha presentado una persona en un determinado tiempo y que han sido registrados en la historia clínica ocupacional.

3.8. Cancerígeno: Efecto producido por algún tipo de agente, que induce o produce cáncer en la persona.

4. RESPONSABLES

4.1. Responsable por el mantenimiento y control de este procedimiento:

Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

4.2. Responsable por la ejecución de este procedimiento:

Médico Ocupacional de la organización o contratado por **BIOEXPORT S.A.S**

5. DESCRIPCIÓN

5.1. Reserva de la historia clínica ocupacional.

La historia clínica ocupacional y en general, los documentos, exámenes o valoraciones clínicas o paraclínicas que allí reposen son estrictamente confidenciales y hacen parte de la reserva profesional; por lo tanto, no podrán comunicarse o darse a conocer, salvo

los siguientes casos:

- 1) Por orden de una autoridad judicial.
- 2) Mediante autorización escrita del trabajador interesado, cuando éste la requiera con fines estrictamente médicos.
- 3) Por solicitud del médico o prestador de servicios en salud ocupacional, durante la realización de cualquier tipo de evaluación médica, previo consentimiento del trabajador, para seguimiento y análisis de la historia clínica ocupacional.
- 4) Por la entidad o persona competente para determinar el origen o calificar la pérdida de la capacidad laboral, previo consentimiento del trabajador.

5.2. Evaluación Médica Preo-Ocupacional O De Reingreso

Se realizan para determinar las condiciones de salud física, mental y social del trabajador antes de su contratación, en función de las condiciones de trabajo a las que está expuesto, acorde con los requerimientos de la tarea y perfil del cargo. El objetivo es determinar la aptitud del trabajador para desempeñar en forma eficiente las labores sin perjuicio de su salud o la de terceros, comparando las demandas del oficio para el cual se desea contratar con sus capacidades físicas y mentales; establecer la existencia de restricciones que ameriten alguna condición sujeta a modificación, e identificar condiciones de salud que, estando presentes en el trabajador, puedan agravarse en

desarrollo del trabajo.

5.3. Diagnóstico De Las Condiciones De Salud

El médico especialista en Medicina del trabajo o Salud Ocupacional, con licencia vigente en Salud Ocupacional contratado **BIOEXPORT S.A.S** para realizar las evaluaciones médicas ocupacionales debe entregar al responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo un diagnóstico general de las condiciones salud de los trabajadores que valore, el cual se utiliza para el cumplimiento de las actividades del programa de gestión en medicina preventiva y del trabajo.

El diagnóstico de salud debe comprender como mínimo, lo siguiente:

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

El diagnóstico no puede contener datos personales ni individualizados de

cada uno de los trabajadores.

5.4. Evaluación Médicas Ocupacionales Periódicas

Las evaluaciones médicas ocupacionales periódicas pueden ser:

5.4.1. Evaluaciones médicas periódicas programadas:

Se realizan con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo e identificar en forma precoz, posibles alteraciones temporales, permanentes o agravadas del estado de salud del trabajador, ocasionadas por la labor o por la exposición al medio ambiente de trabajo. Así mismo, para detectar enfermedades de origen común, con el fin de establecer un manejo preventivo. Dichas evaluaciones deben realizarse de acuerdo con el tipo, magnitud y frecuencia de exposición a cada factor de riesgo, así como al estado de salud del trabajador.

5.4.2. Evaluaciones médicas por cambio de ocupación:

El Gerente General de **BIOEXPORT S.A.S** programa evaluaciones médicas a los trabajadores que cambien de ocupación o medio ambiente laboral, de funciones, de tareas o exposición a nuevos o mayores factores de riesgos, en los que detecte un incremento en su magnitud, intensidad o frecuencia.

Su objetivo es garantizar que el trabajador se mantenga en condiciones de salud física, mental y social acorde con los requerimientos de las nuevas tareas y sin que las nuevas condiciones de exposición afecten su salud.

6.5. Evaluaciones Médicas Ocupacionales de Egreso.

Se realizan al trabajador cuando se termina la relación laboral.

Su objetivo es valorar y registrar las condiciones de salud en las que el trabajador se retira de las tareas o funciones asignadas.

El Gerente General informa al trabajador sobre el trámite para la realización de la evaluación médica ocupacional de egreso.

Si en la evaluación médica ocupacional de egreso se encuentra una presunta enfermedad profesional o secuelas de eventos profesionales no diagnosticados, ocurridos durante el tiempo en que la persona trabajó, el Coordinador del Seguridad y Salud en el Trabajo elabora y presenta el correspondiente reporte a las entidades administradoras para que inicien la determinación de origen.

7. REGISTROS

- Formato Encuesta Perfil Sociodemográfico
- Formato Auto reporte de Condiciones de Salud
- Formato diagnóstico de las condiciones de salud
- Formato solicitud de examen médico
- Formato solicitud de exámenes paraclínicos
- Formato profesigramas

PROGRAMA DE INVESTIGACION DE INCIDENTES Y ACCIDENTES

(Procedimiento 003 para la investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales.)

	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
---	---

	☒ SG-SST
PROCEDIMIENTO PARA LA INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES, ACCIDENTES Y ENFERMEDADES LABORALES	Fecha:
	Versión:
	Página 87 de 168

1. OBJETO

Establecer un procedimiento para la notificación, reporte e investigación de los incidentes, accidentes y enfermedades laborales que se presenten **BIOEXPORT S.A.S.** con el propósito de identificar y analizar los hechos y definir el conjunto de causas que directa o indirectamente intervinieron en el incidente, accidente y enfermedad laboral, para priorizar y aplicar las acciones correctivas y preventivas, encaminadas a eliminar o minimizar las condiciones de riesgo, mejorar la calidad de vida de los trabajadores y la productividad de **BIOEXPORT S.A.S.** y evitar su ocurrencia, además dar cumplimiento a las obligaciones y requisitos exigidos por la legislación colombiana vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo.

2. ALCANCE

El procedimiento para la investigación de los incidentes, accidentes y enfermedades laborales aplica para todas las personas que laboran en **BIOEXPORT S.A.S.** e incluye partes interesadas.

3. DEFINICIONES

3.1. Investigación de incidente, accidente y enfermedad laboral: Proceso sistemático de determinación y ordenación de causas, hechos o situaciones que generaron o favorecieron la ocurrencia del incidente, accidente y enfermedad laboral,

que se realiza con el objeto de prevenir su repetición, mediante el control de los riesgos que lo produjeron.

3.2. Equipo investigador: Está integrado como mínimo por el jefe inmediato del área donde ocurrió, un representante del COPASST y el responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Cuando el accidente se considere grave o produzca la muerte, en la investigación deberá participar un profesional con licencia en salud ocupacional, propio o contratado, así como personal de la empresa encargado del diseño de normas, proyectos y/o mantenimiento.

3.3. FURAL: Formato único de reporte de accidentes laboral.

3.4. Incidente laboral: Suceso que en el curso del trabajo o en relación con éste, que tuvo el potencial de ser un accidente, en el que hubo personas involucradas sin que sufrieran lesiones o se presentaran daños a la propiedad y/o pérdidas en los procesos.

3.5. Accidente de Trabajo: Evento no deseado que da lugar a la muerte, enfermedad, lesión, daño u otra pérdida. Suceso repentino que se producido por causa o con ocasión del trabajo y que hay producido en el trabajador una perturbación funcional, una lesión orgánica, la invalidez ó la muerte.

El que sufra un trabajador durante ejecución de labores diferentes de aquellas para

las que fue contratada, siempre que estuviera cumpliendo órdenes del empleador.

3.6. Accidente de trabajo desde el Control total de pérdidas: Acontecimiento no deseado, que resulta en daño a las personas, daño a la propiedad o pérdida en el proceso.

3.7. Accidente grave: Aquel que trae como consecuencia amputación de cualquier segmento corporal; fractura de huesos largos (fémur, tibia, peroné, humero, radio y cubito); trauma craneoencefálico; quemaduras de segundo y tercer grado; lesiones severas de mano, tales como, aplastamiento o quemaduras; lesiones severas de columna vertebral con compromiso de médula espinal; lesiones oculares que comprometan la agudeza o el campo visual o lesiones que comprometan la capacidad auditiva.

3.8. Causas básicas: Causas reales que se manifiestan detrás de los síntomas; razones por las cuales ocurren los actos y condiciones subestándares o inseguros; factores que una vez identificados permiten un control administrativo significativo. Las causas básicas ayudan a explicar por qué se cometen actos subestándares o inseguros y por qué existen condiciones subestándares o inseguras.

3.9. Causas inmediatas: Circunstancias que se presentan justamente antes del contacto; por lo general son observables o se hacen sentir. Se clasifican en actos subestándares o actos inseguros (comportamientos que podrían dar paso a la ocurrencia de un accidente o incidente) y condiciones subestándares o condiciones inseguras (circunstancias que podrían dar paso a la ocurrencia de un accidente o

incidente).

3.10. Pérdida: Se refiere a los daños a las personas, daños materiales o daños ambientales.

4. RESPONSABLES

4.1. Empleados

Es responsabilidad de todo el personal perteneciente a la organización reportar al jefe inmediato todos los accidentes / incidentes con y sin lesión ocurridos dentro y fuera de la organización que tengan relación directa o indirecta con la labor para la que fue contratado. Además, debe participar en el proceso de identificación de las causas.

4.2. Jefe inmediato

- Investigar el accidente/incidente de trabajo dentro de los 15 días calendario después de ocurrido el evento.
- Gestionar, implementar y hacer seguimiento a los planes de acción recomendados por parte del equipo investigador de los accidentes/incidentes de trabajo.

4.3. Responsable de la seguridad y salud en el trabajo

- Documentar el desarrollo de la investigación del accidente de trabajo
- Enviar la documentación de las investigaciones graves o mortales a la ARP

- Verificar la convocatoria oportuna para la investigación de los accidentes de trabajo por parte del jefe inmediato.
- Hacer seguimiento a los planes de acción.

4.4. Integrante comité paritario de seguridad y salud en el trabajo

- Participar en la investigación tendiente a identificar las causas y controles de los accidentes.
- Realizar seguimiento a las medidas de control sugeridas en las investigaciones de accidentes.

4.5. Gerencia

Revisar y aprobar la investigación de los accidentes graves, severos y mortales.

5. DOCUMENTOS RELACIONADOS

- 5.1.** Resolución 1401 de 2007.
- 5.2.** Decreto Ley 1295 del 1994.
- 5.3.** Ley 776 de 2002.
- 5.4.** Decreto 1072 de 2015.

6. DESCRIPCIÓN

6.1. Equipo Investigador

Será el responsable de investigar el incidente/accidente. Será convocado por Seguridad y Salud en el Trabajo como apoyo al proceso de investigación. Los integrantes son:

- Jefe inmediato.
- Empleado que sufrió el evento.
- Miembro COPASST
- Responsable del SG-SST
- Representante legal empresa contratista

6.2. Notificación Y Reporte De Incidentes De Trabajo

N.º	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD
1	Notificar el incidente	Trabajador	El empleado que sufrió el incidente de trabajo debe notificarlo al jefe directo inmediatamente se presente el evento.
2	Registrar el incidente	Responsable del SG-SST	El jefe directo o delegado realiza el registro de los incidentes de trabajo en el formato definido por la empresa.
4	Investigación del incidente	Equipo investigador	Realizar la investigación y análisis del incidente.

6.3 Notificación Y Reporte De Accidentes De Trabajo

N.º	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD
1	Notificar el accidente de trabajo	Trabajador	El empleado que sufrió el accidente de trabajo debe notificarlo al Jefe Directo y/o delegado inmediatamente se presente.
2	Valorar el accidente de trabajo	Brigadista	El brigadista realiza atención de primeros auxilios antes de remitirlo a la IPS correspondiente.

N.º	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD
3	Reportar el accidente de trabajo a la línea de atención ARL	Responsable del SG-SST	Reportar a la línea de atención ARL, el presunto accidente de trabajo y solicita la autorización de atención o direccionamiento médico del accidentado.
4	Atención y prestación de servicios asistenciales	IPS - ARL	El empleado que sufrió el presunto accidente de trabajo es atendido en la IPS autorizada por la línea de atención.
5	Diligenciar el FURAT	Responsable del SG-SST	El jefe directo y/o delegado reporta inmediatamente a salud ocupacional el presunto accidente de trabajo para el diligenciamiento del FURAT antes de 48 horas posteriores al evento. Una vez diligenciado el FURAT a través de servicios en línea, se debe imprimir el documento y enviarlo a la ARL y a la EPS correspondiente.
6	Investigación accidente de trabajo	Equipo investigador	Realizar la investigación y análisis del accidente.

6.4 Notificación Y Reporte De Accidentes De Trabajo

N.º	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD
1	Recopilar información sobre ocurrencia de los incidentes o accidentes de trabajo	Responsable del SG-SST, Jefe Directo, miembro COPASST, empleado afectado	Se investigan todos los accidentes o incidentes de trabajo dentro de los siguientes 15 días calendario siguientes a su ocurrencia, con el equipo investigador. Si el accidente produce la muerte la empresa deberá atender las recomendaciones que le suministre la Administradora de Riesgos Profesionales a la que se encuentre afiliado atendiendo a su vez las requisiciones del Ministerio

N.º	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD
			de Protección Social.
2	Analizar las causas de los accidentes e incidentes de trabajo	Responsable SG-SST, Jefe Directo, miembro COPASST, empleado afectado	La investigación y análisis de los accidentes e incidentes de trabajo se realizará bajo la metodología de árbol de causas y se hará uso del formato de investigación suministrado por la ARL.
3	Acciones correctivas, preventivas y de mejoramiento	Responsable del SG-SST, Jefe Directo, miembro COPASST, empleado afectado.	Si dentro de las causas está el incumplimiento o desviación de las normas de seguridad, procedimientos u otro requisito establecido se debe levantar un Plan de Mejoramiento por medio de retroalimentación con la persona responsable. Si fue acto inseguro comprobado se debe hacer <u>lección aprendida</u> y el empleado debe realizar retroalimentación a su equipo de trabajo.
4	Remisión de investigaciones	Responsable del SG-SST	Enviar a la ARL dentro de los 15 días siguientes a la ocurrencia del evento, el informe de investigación del accidente de trabajo mortal o los accidentes graves en caso de que se presenten.
5	Elaborar plan de acción, establecer y	Responsable del SG-SST, Jefe Directo, miembro COPASST	Realizar un plan de acción que contenga: objetivos, metas, responsables, fechas y

N.º	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD
	calcular indicadores		medición del cumplimiento por medio de indicadores de gestión o impacto.
6	Realizar seguimiento al Plan de Mejoramiento	Responsable del SG-SST, Jefe Directo, miembro COPASST	Realizar seguimiento a los planes de acción definidos para el control de los riesgos.
7	Realizar informes a la Gerencia	Responsable SG- SST, Jefe Directo	Realizar informe de gestión a la Gerencia del desempeño y actividades de cumplimiento en las investigaciones de los incidentes y accidentes.

6.5 Proceso Para La Investigación Del Incidente/Accidente



INDICADORES

Tasa de accidentalidad

Es la relación entre el número total de accidentes de trabajo, *con y sin incapacidad*, registrados en un periodo y el total trabajadores expuestos en ese mismo periodo multiplicado por 100

El resultado se interpretará como el número de trabajadores accidentados por cada 100 trabajadores expuestos.

$$\text{tasa AT} = \frac{\text{No. total, de AT en un periodo}}{\text{Trabajadores expuestos}} \times 100\%$$

Proporción de incidentes y accidentes investigados

$$\% \text{ AT investigados} = \frac{\text{Número de AT investigados en un período de tiempo} \times 100}{\text{Número de AT reportados durante el mismo período}}$$

% Incidentes

$$\text{investigados} = \frac{\text{Número de incidentes investigados en un período de tiempo} \times 100}{\text{Número de incidentes reportados durante el mismo período}}$$

Número de incidentes reportados durante el mismo período

Proporción de acciones correctivas y preventivas (ACP) realizadas (se puede calcular para accidentes)

% de ACP = $\frac{\text{Número de ACP realizadas en un período de tiempo}}{\text{Número de ACP reportados durante el mismo período}} \times 100$

Número de ACP reportados durante el mismo período

REGISTROS

- Formato Reporte Incidentes y Accidentes
- Formato de Investigación de Accidentes
- Formato de Análisis de Accidentes
- Formato de Registro de Testigos de Accidentes

Registro y análisis estadísticos de accidentes y enfermedades laborales.

El análisis estadístico de accidentes y enfermedades laborales, nos proporciona una forma puntual soportable, para hacer seguimiento y control del número de casos presentados durante la vida de la empresa, sus posibles causas, actividades o procesos donde sucedieron, fechas y hora de los sucesos, entre mucha otra información de referencia, que nos sirve para proyectar medidas que impacten en la mitigación de posibles riesgos a presentarse.

La empresa deberá calcular sus índices estadísticos de accidentalidad con el propósito de tener información para:

- Expresar en cifras los valores de accidentalidad histórica de la empresa.
- Determinar el objetivo que se debe controlar o enfocar a nivel accidentalidad histórica, pudiendo mitigar en el tiempo su impacto.
- Tener una herramienta de referencia para proyectar la inversión de recursos focalizada con impacto preventivo positivo.

En términos generales, las causas más repetitivas de accidentes y enfermedades laborales, se pueden resumir de la siguiente manera:

- a. Causas relacionadas con los espacios de trabajo
- b. Causas relacionadas con las instalaciones de servicio y protección.
- c. Causas relacionadas con las maquinas.
- d. Causas relacionadas con otros equipos de trabajo.
- e. Causas relacionadas con materiales y agentes contaminantes.
- f. Causas relacionadas con la organización del trabajo.
- g. Causas relacionadas con situaciones personales o individuales.

Teniendo en cuenta que la empresa está vinculada a suramericana, se adopta como mecanismo para llevar estadística de accidentalidad la herramienta de caracterización de la accidentalidad que elabora esta ARL para tener seguimiento de estos eventos.

(Se anexa archivo en Excel denominado “Caracterización de la accidentalidad SURA”)

Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores.

Medición de la frecuencia de la accidentalidad.

Es la relación entre el número total de A.T con y sin incapacidad, registrados en un periodo y el total de las HHT durante un periodo multiplicado por K (constante igual a 240.000). El resultado se interpreta como numero de AT ocurridos durante el último año por cada 100 trabajadores de tiempo completo. Por cada cien trabajadores que laboraron en el mes, se presenta un numero x de accidentes de trabajo y su periodicidad es mensual.

El resultado de este indicador deberá ser conocido por el funcionario que desempeña su trabajo como HSE quien a su vez deberá presentar la información al jefe de recursos humanos y al gerente de planta designado, lo cual permite tomar acciones correctivas en tiempo real, priorizando capacitaciones del personal, generando cambios en procedimientos, señalización, controles diarios, charlas etc.

Los resultados de esta medición deberán ser registrado por el HSE de la empresa en su informe anual de gestión, pudiendo llevar estos registros históricos con impactos de proyectiva en cada una de sus reuniones o presentaciones a la alta gerencia de la empresa.

Medición de la severidad de la accidentalidad.

Es la relación entre el número de días perdidos y cargados por accidentes de Trabajo, durante un periodo y el total de HHT durante un periodo y multiplicado por K. Se interpreta por cada 100 trabajadores que laboraron en el mes, se perdieron x cantidad de días por accidente de trabajo en el mes, lo cual da como resultado un indicador que nos determina cuantitativamente la severidad del accidente ocasionado.

Cuando se analiza la severidad de los accidentes de trabajo que se presentan en una empresa, estamos de forma directa evaluando si nuestro sistema de seguridad y salud en el trabajo, es el adecuado o debemos ajustarlo para nuestros procesos y actividades. La investigación de la severidad de la accidentalidad en la empresa nos permite establecer mecanismos de prevención con la intención de minimizar situaciones similares.

La persona encargada del SG-SST de la empresa deberá conocer oportunamente las causas de severidad para lograr identificar acciones propuestas para mitigar impactos y riesgos, dando cumplimiento a la normatividad.

Medición de la mortalidad por accidente de trabajo.

Relación del número de casos de accidentes de trabajo mortales, ocurridos durante el período con el número promedio de trabajadores en el mismo período. Se define como el número de accidentes de trabajo mortales en el año, en donde dividimos este ítem, sobre el total de accidentes de trabajo presentados en el año, multiplicado por 100. Se interpreta que, en el año, existe un x porcentaje de accidentes que fueron mortales. Su evaluación es anual.

Medición de la prevalencia de enfermedad laboral.

Se define como el número de casos de enfermedad laboral presentes en una población y en un periodo de tiempo. El indicador se describe como, número de casos nuevos y antiguos de enfermedad laboral en un periodo z, dividido, por el promedio de trabajadores en el periodo z, todo esto multiplicado por 100 mil.

Medición de la incidencia de enfermedad laboral.

Se define la incidencia de enfermedad laboral como el número de casos nuevos de enfermedad en una población determinada, en un periodo de tiempo. La fórmula es número de casos nuevos de enfermedad en un periodo z, dividido por un promedio de trabajadores en el mismo periodo z, multiplicado por 100.000. Se debe interpretar por cada 100 mil existen x casos nuevos de enfermedad laboral en el periodo z. periodicidad anual.

Nombre indicador	Definicion	Indicador Formula	Resp.	Frecuencia	Analisis Interpretativo
Indice de frecuencia de accidente de trabajo	Relacion entre el numero total de AT con y sin incapacidad, registrado en un periodo y el total de las HHT durante un periodo multiplicado por K (constante = 240.000). El resultado se interpreta como numero de AT ocurrido durante el ultimo año por cada 100 trabajadores de tiempo completo.	$IFAT = (\text{No total AT en el año} / \text{No HHT año}) * k$	HSE	Anual	Por cada 100 trabajadores en la empresa, se presenta X accidentes de trabajo en el año.
Indice de frecuencia de accidentes de trabajo	Expresa el total de AT incapacitantes ocurridos durante el ultimo año, por cada 100 trabajadores de	$FIAT = (\text{No total de AT año con incapacidad} / \text{No HHT año}) * K$	HSE	Anual	Por cada 100 trabajadores empresa, se presenta X AT con incapacidad

con incapacidad.	tiempo completo.				en el año.
Indice de severidad de accidentes de trabajo.	Relación entre No días perdidos y cargados por AT durante un periodo y el total HHT durante un periodo y multiplicado por K	ISAT=(No días perdidos y cargados por AT año/ No HHT años)*K	HSE	Anual	Por XXX horas trabajadas al año se pierden por AT, XX días.
Tasa Mortalidad.	Relacion de numero caso AT mortales ocurrido durante el periodo, con el numero promedio de trabajadores en el mismo periodo.	TM= No AT/Numero promedio de trabajadores.	HSE	Mensual	Por cada 100 trabajadores expuestos, se presentan X accidentes mortales en el periodo.
Incidencia de enfermedad laboral.	Numero de casos nuevos de enfermedad, en una poblacion determinada, en un periodo de tiempo.	IFA= <u>No casos en tiempo z</u> Promedio trabajadores en un tiempo z	HSE	Anual	Por 100 mil casos nuevos de enfermedad laboral en periodo z, periodicidad anual.
Indice de severidad del ausentismo.	Relacion dias incapacidad x enfermedad comun, y el total de HHT, multiplicado por 240.000	ISA=(No dias ausencia x salud año/ Horas hombre programadas en el año)*240.000	HSE	Anual	Por XXXX horas programadas en el año, se pierde XXX dias por incapacidad de enfermedad comun.

GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS

IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE RIESGOS.

Metodología para la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos.

Seguir una metodología permite conocer y entender los peligros a los que se expone la empresa, pudiendo enfocar las acciones que se pueden tomar para la gestión de peligros y su seguimiento. Los resultados cuantitativos que se logren dimensionar tendrán validez para justificar la fortaleza del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Vamos a extraer la propuesta que hace ARL SURA, en cuanto tiene que ver con la metodología a seguir y su determinación de riesgo con matrices de calificación directa y estimación de probabilidad basado en la calidad de los controles y calificación de consecuencias en afectación de salud, pérdidas económicas, que son para la empresa BIOEXPORT los niveles de mayor importancia que se debe evitar para lograr sus metas a corto, mediano y largo plazo.

(procedimiento 004 metodología IPEVR ARL SURA)



**METODOLOGÍA ARL SURA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS,
EVALUACION Y VALORACIÓN DE RIESGOS.**

“Ajustado para empresa BIOEXPORT SAS “

1. PRESENTACIÓN.

La herramienta de identificación de los peligros, evolución y valoración de riesgos permite conocer y entender los peligros de la organización, además debe orientarnos en la definición de los objetivos de control y acciones propias para su gestión; que garantice un acertado tratamiento de los riesgos y la mejora continua de la organización.

En la nueva metodología propuesta por la ARL SURA se determinan los niveles de riesgo a través de un ejercicio matricial de calificación directa, en donde la estimación de la probabilidad es orientada por la calidad y suficiencia de los controles y defensas existentes y la calificación de las consecuencias por la afectación en la salud, pérdidas económicas, de imagen e información; haciendo más amplias las posibilidades de calificación.

Además, para hacer más precisa la visualización y estimación de los riesgos, se ampliaron los cuadrantes de la matriz de riesgos, pasando de una de tres por tres (3x3) a una de cuatro por cuatro (4x4); lo que permitirá encontrar valoraciones más ajustadas al comportamiento de los riesgos en las organizaciones.

Para construir esta metodología se revisaron varias fuentes bibliográficas, entre ellas guías y normas, como la Guía Técnica Colombia GTC 45 (segunda actualización), los principios de la norma NTC- OHSAS 18001, la norma BS 8800 (British Standard) y la NTP 330 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España (INSHT), además se realizó una consulta de expertos (método Delphi), por último con

la primera versión se realizó una prueba piloto donde sus sugerencias sirvieron para ajustar la actual metodología.

2. METODOLOGÍA

La metodología establecida por la ARL SURA permite realizar un proceso sistemático de identificación de peligros, su estimación y valoración de los riesgos propios de la organización, además de proponer controles generales y específicos al riesgo, de acuerdo con su aceptabilidad.

Los pasos básicos a seguir:

2.1 Contexto de la organización.

Implica recolectar la información necesaria para poder adelantar una amplia y completa identificación de los peligros para la seguridad y salud en el trabajo (SST), entre ellas: actividad económica de la empresa, procesos y servicios con que cuenta, objetivos estratégicos, planeación estratégica, organigrama de la empresa, información sociodemográfica de la empresa, tipos de contratación de trabajadores, ubicación geográfica, definición de responsabilidades, políticas de gestión del riesgo.

2.2 Identificación de Peligros para la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Para hacer la identificación de los Peligros se debe tener en cuenta la guía propuesta “Factores de Riesgos y Peligros relacionados”. Ver anexo.

Para el ejercicio de identificación de los peligros se propone realizar como mínimo:

- Plano del sitio a evaluar.
- El inventario de las materias primas o insumos utilizados.
- Subproductos.
- El inventario de las áreas y lugares.
- Equipos principales y auxiliares.
- Procesos.
- Actividades rutinarias y no rutinarias
- Tareas.
- Personal en riesgo (trabajadores vinculados, tercerizados, visitantes, proveedores, entre otros) y tiempo de exposición.
- Análisis histórico de accidentes, incidentes y enfermedades laborales.
- Análisis histórico de comportamiento del personal.

2.3 Análisis y evaluación del Riesgo.

Para el análisis y evaluación del riesgo se realiza un ejercicio matricial de estimación de la probabilidad por consecuencia de los peligros identificados, específicamente para la planta de San Martín Meta, contemplando aspectos reales como:

- Los equipos y las actividades que son realizadas en cada proceso o servicio, dentro del proceso de compostaje de cascarilla de arroz.
- Los peligros asociados y los riesgos que para la seguridad y salud en el trabajo se pueden generar.
- Evaluar la calidad y suficiencia de los controles y defensas. Su evaluación se puede realizar de manera cualitativa o cuantitativa, que cumplan con legislación vigente en el país o con los estándares nacionales o internacionales, si no tiene legislación para su evaluación.

Probabilidad en seguridad:

Calificación	Criterio	Detalle del criterio
BAJA	Los controles y defensas establecidos hacen improbable la materialización del riesgo, nunca se ha expresado	• Hay un gran número de controles de ingeniería que no son basados en el comportamiento y que están diseñados "a prueba de fallos", como: - barreras o guardas fijas; - mecanismos sensibles a la presión o al contacto tales como bordes, barras y perfiles de posición que se accionan al contacto o la presión; - controles a dos manos que requiere contacto constante durante todo el movimiento peligroso, con un circuito de control apropiado. • Y hay un pequeño número de controles administrativos y barreras, como: - barreras perimetrales como barandillas; - barreras móviles no aseguradas o con bloqueo mecánico; - barreras que eviten que se introduzcan las manos en el peligro; y - sistemas de advertencia visual o sonora como bocinas, alarmas, - luces, voz sintetizada para indicar el arranque de equipos o el movimiento de personal

Calificación	Criterio	Detalle del criterio
		La mayoría de los trabajadores asumen comportamientos seguros (entre el 95% y el 100%).
MEDIA	Los controles y defensas establecidos hacen posible la materialización del riesgo, ya se ha expresado alguna vez.	• Hay un gran número de controles administrativos y barreras y un bajo número de controles de ingeniería. • Se refuerza el comportamiento basado en controles administrativos como: - política disciplinaria específica; - procesos formales de certificación de los trabajadores; - programas formales de verificación del comportamiento; o - implementación de métodos de seguimiento y verificación para asegurar el cumplimiento de los procedimientos Entre el 70% y el 85% de los trabajadores asumen comportamientos seguros.
ALTA	Los controles y defensas establecidos hacen completamente probable la materialización del riesgo	• Aún hay alta dependencia de controles administrativos que dependen del comportamiento de las personas, como: - procedimientos o políticas documentadas; - programas de capacitación; - elementos de protección personal; - control visual de distancias permitidas; - señalización perimetral (por ejemplo, líneas en el piso); o - Avisos de advertencia • Se están introduciendo mecanismos para reforzar el comportamiento como: - política disciplinaria específica; o - procesos formales de certificación de los trabajadores Entre el 50% y el 70% de los trabajadores asumen comportamientos seguros.
MUY ALTA	Los controles y defensas establecidos hacen inminente la materialización del riesgo	• Los controles administrativos dependen del comportamiento de las personas; estos controles corresponden a: - procedimientos o políticas documentadas; - programas de capacitación; - elementos de protección personal; - control visual de distancias permitidas; - señalización perimetral (por ejemplo,

Calificación	Criterio	Detalle del criterio
		líneas en el piso); o - Avisos de advertencia Menos del 50% de los trabajadores asumen comportamientos seguros.

Probabilidad en riesgos de Higiene

FACTOR	CALIFICACIÓN
Químico	Muy Alta: Si los niveles de Riesgo Relativo (RR) es mayor a 1 (Superior al 100% del TLV) Alta: Si Riesgo Relativo (RR) entre 0.5 y 0.99 (entre el 50% y el 99% del TLV) Media: Si Riesgo Relativo (RR) menor de 0.5 (Menor al 50% y mayor al 10% del TLV) Baja: Si Riesgo Relativo (RR) menor de 0.1 (Menor al 10% del TLV)
Ruido	Muy Alta: Si los niveles de ruido o la dosis son superior a 95 dB(A) Alta: Si los niveles de ruido o la dosis se encuentran entre 85 y 95 dB(A) Media: Si los niveles de ruido o la dosis se encuentra entre 80 y 84.9 dB(A) Baja: Si los niveles de ruido o la dosis son inferiores a 80 dB(A)
Temperaturas Extremas	Muy Alta: Si el WBGT encontrado es superior el establecido por la ACGIH (TLV) Alta: Si el WBGT encontrado es inferior hasta en dos grados Celsius al establecido por la ACGIH (TLV) Media: Si el WBGT encontrado es inferior en más de dos grados Celsius al establecido por la ACGIH, pero el ambiente no es confortable según los valores de temperatura LEST. Baja: Si el ambiente es confortable según los valores de temperatura LEST

Iluminación	Muy Alta: Los niveles se encuentran por debajo en más de un 50% con respecto a los recomendados por el RETILAP. Alta: Si los niveles se encuentran por debajo entre un 49% - 20% con respecto a los recomendados por el RETILAP. Media: Si los niveles se encuentran por debajo en menos de un 20% con respecto a los recomendados por el RETILAP Baja: Si los niveles se encuentran dentro del rango recomendado por el RETILAP
--------------------	--

Consecuencia:

Se evalúa la consecuencia potencial, independiente de los controles y defensas implementados; se selecciona la calificación que corresponde al criterio más exigente o crítico.

Calificación	Criterio
INSIGNIFICANTE	• Sin Lesión o lesiones sin incapacidad. • Pérdidas menores a 15 SMMLV. • Afectación a la imagen de la empresa solo de conocimiento interno. • Suspensión de actividad máximo 3 días. • No hay pérdida de la información.
MODERADO	• Lesión o enfermedad con incapacidad temporal, NO permanente. • Pérdidas entre 16 y 50 SMMLV. • Afectación a la imagen de la empresa solo de conocimiento local. • Suspensión de actividad entre 4 - 6 días. • Perdida de la información, pero con respaldo.
DAÑINO	• Lesión o enfermedad con posibilidad de generar incapacidad permanente parcial. • Pérdidas entre 51 y 100 SMMLV. • Afectación a la imagen de la empresa solo de conocimiento nacional. • Suspensión de actividad entre 7- 15 días. • Perdida de la información, sin respaldo.
EXTREMO	• Lesión o enfermedad que pueda generar Invalidez o Muerte. • Pérdidas mayores a 100 SMMLV. • Afectación a la imagen de la empresa a nivel internacional, suspensión de actividad más de 16 días. • Pérdida de la información crítica, sin respaldo.

La valoración clasificará el riesgo según lo indicado en la siguiente matriz:

MATRIZ DE VALORACIÓN DE RIESGOS		CONSECUENCIAS			
		INSIGNIFICANTE	MODERADO	DAÑINO	EXTREMO
PROBABILIDAD	MUY ALTA	MEDIO	ALTO	CRITICO	CRITICO
	ALTA	MEDIO	ALTO	ALTO	CRITICO
	MEDIA	BAJO	MEDIO	ALTO	ALTO
	BAJA	BAJO	BAJO	MEDIO	MEDIO

Con la siguiente interpretación:

RIESGO	RECOMENDACIONES
BAJO	Mantener las medidas d control existentes. Se deben hacer evaluaciones periodicas para verificar que el riesgo sigue siendo bajo. Es importante que en el plan de trabajo se definan los periodos para valorar este riesgo
MEDIO	Se deben hacer esfuerzos por reducir el riesgo. Implementar estándares de seguridad, permisos de trabajo o listas de verificación para realizar control operativo del riesgo. Es importante justificar la intervención y su rentabilidad. (Costo - beneficio) Se deben hacer verificaciones periódicas dentro del plan de trabajo, para evaluar si el riesgo aún es medio, comprobando que no hay tendencia a subir de nivel.
ALTO	Se debe reducir el riesgo a través del diseño y ejecución un programa de gestión. Como está asociado a lesiones muy graves, se debe garantizar la reducción de su probabilidad. Verificar que el riesgo esta bajo control antes de realizar cualquier tarea.
CRITICO	La intervención es urgente. En presencia de un riesgo así, se sugiere no realizar ningún trabajo hasta contar con las medidas de control que impacten la probabilidad de su ocurrencia. De ser indispensable la realización de la labor, se deben adoptar todas las medidas necesarias para evitar la materialización del riesgo; las medidas deben garantizar que el riesgo está bajo control antes de iniciar cualquier tarea. Una actividad operacional no debe estar en este rango, desde el diseño de la misma se deben adaptar sus respectivos controles.

2.4 Aceptabilidad del riesgo.

Los criterios de aceptabilidad del riesgo son:

Nivel del Riesgo	Aceptabilidad (teniendo en cuenta la definición de nivel de riesgo)
Bajo	Aceptable
Medio	Mejorable
Alto	No aceptable o aceptable con medidas de control específicas
Crítico	No aceptable

Cada empresa debe establecer o acogerse a una determinación de nivel de aceptación de sus riesgos, de acuerdo a los objetivos, metas, visión, misión, tolerancia al riesgo y la política de seguridad y salud en el trabajo que tenga establecida.

2.5 Definición de las medidas para el tratamiento del riesgo según la jerarquización de controles.

Una vez culminada la evaluación de riesgos, se deben definir las medidas requeridas para el tratamiento del riesgo, para ello se deben considerar medidas adicionales, teniendo en cuenta el siguiente orden de prioridades:

- Eliminación.
- Sustitución.
- Controles de ingeniería.
- Señalización/advertencias y/o controles administrativos.
- Equipos de protección personal.

Después de definir estos controles adicionales se debe recalcular la estimación del riesgo para definir si las medidas propuestas son adecuadas y se reflejan en la disminución de la probabilidad.

2.6 Implementación de las medidas de control.

Para garantizar la implementación de las medidas de control es recomendable definir un cronograma de actividades que contemple:

- Qué se espera hacer.
- Cómo se espera hacer.
- Donde se va a hacer.
- Cuando se va a hacer.
- Quién lo va a hacer.
- Cuánto cuesta hacerlo.

Para desarrollar este proceso es necesario cruzar la valoración de riesgos con la determinación de objetivos y programas.

Evaluación del riesgo residual e implementación de medidas adicionales para su tratamiento.

2.7 Luego de implementados los controles adicionales, debe adelantarse su evaluación.

- Definir si cumplen con la intensidad de diseño y determinar la necesidad de controles adicionales que aseguren el objetivo esperado;
- Determinar si con su implementación aparecen riesgos nuevos que deban ser tratados para eliminarlos o minimizar su impacto.

2.8 Seguimiento de las medidas de control para garantizar que continúen siendo adecuadas.

Luego de implementadas las medidas para el tratamiento para los riesgos, es necesario hacer seguimiento a su implementación, efectividad y permanencia en el tiempo.

El proceso incluye:

- Revisión de la conveniencia del tratamiento;
- Verificación del uso correcto de los controles y defensas;
- Revisión de los indicadores de seguridad y salud;
- Revisión del cumplimiento de la legislación.

Este seguimiento debe programarse y realizarse a través de inspecciones o auditorías del sistema de gestión.

2.9 Revisión de la valoración de riesgos.

En forma periódica y cuando las condiciones cambien se debe realizar una revisión de la valoración de riesgos a fin de garantizar que:

- Se incluyan los peligros nuevos provenientes de cambios o modificaciones.
- Se modifique la evaluación del riesgo luego de implementadas las medidas para el tratamiento del riesgo. Algunos puntos a revisar son:

- Cambio en la naturaleza del trabajo o actividad.
- Fallas o debilidades en los controles reveladas por las inspecciones de seguridad, las auditorías, las investigaciones de accidentes e incidentes (análisis de causalidad de los mismos).
- Desarrollo de análisis de seguridad más profundos a riesgos específicos.
- Nueva legislación.
- Cambios en los procesos o servicios.
- Cambio o mejora de equipos.

2.10 Comunicación de los Riesgos.

La matriz de riesgos y su información se debe considerar como documento controlado, debe estar disponible para la consulta y análisis en los procesos de formación e inducción, tanto de personal vinculado como tercerizado.

MEDIDAS DE INTERVENCION Y CONTROLES EXISTENTES PARA LA MITIGACION DE RIESGOS EN LA EMPRESA BIOEXPORT SAS

PELIGRO		EFECTOS POSIBLES EN LA SALUD	CONTROLES EXISTENTES			MEDIDAS DE INTERVENCIÓN				
DESCRIPCIÓN	CLASIFICACIÓN		FUENTE	MEDIO	INDIVIDUO	ELIMINACIÓN	SUSTITUCIÓN	CONTROLES DE INGENIERIA	CONTROLES ADMINISTRATIVOS, SEÑALIZACIÓN, ADVERTENCIA	EQUIPOS / ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL
EXPOSICION A MICROORGANISMOS BACTERIAS, HONGOS Y MOHO	BIOLOGICO	DOLOR DE CABEZA, FIEBRE, NAUSEAS, VOMITO, DIARREA	NA	INSPECCION DE SEGURIDAD (Acompañamiento)	INDUCCION, CAPACITACION, EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES Y SUMINISTRO DE E.P.P	NA	NA	NA	PROGRAMA DE INSPECCION DE SEGURIDAD	CASCO, BOTAS DE SEGURIDAD, OVEROL, MONOGAFAS, PROTECTOR NASOBUCAL
MORDEDURA DE ANIMALES: PRESENCIA DE ARAÑAS Y CULEBRAS	BIOLOGICO	DIFICULTAD PARA RESPIRAR, HEMORRAGIAS	NA	INSPECCION DE SEGURIDAD, FUMIGACION Y CONTROL DE PLAGAS	SUMINISTRO DE E.P.P	FUMIGACION Y CONTROL DE PLAGAS	NA	NA	PROGRAMA DE INSPECCION DE SEGURIDAD Y SEÑALIZACION	CASCO, BOTAS DE SEGURIDAD, OVEROL, MONOGAFAS, PROTECTOR NASOBUCAL
PICADURA DE ANIMALES: PICADURA DE MOSQUITOS, ABEJAS	BIOLOGICO	ALTERACIONES DERMICAS, INFLAMACION	N.A	INSPECCION DE SEGURIDAD, FUMUGACION	SUMINISTRO DE E.P.P	FUMIGACION Y CONTROL DE PLAGAS	NA	NA	PROGRAMA DE FUMIGACION	CASCO, BOTAS DE SEGURIDAD, OVEROL, MONOGAFAS, PROTECTOR NASOBUCAL
ACCIDENTES DE TRANSITO: GENERADO POR EL DESPLAZAMIENTO Y PARQUEO DE VEHICULOS	PUBLICO	CONTUIONES, HERIDAS, FRACTURAS	NA	NA	SUMINISTRO DE E.P.P, EL CUMPLIMIENTO DE LA POLITICA DE SEGURIDAD VIAL.	NA	NA	SEÑALIZACION DE VELOCIDAD PERMITIDA	PLAN DE SEGURIDAD VIAL, SENSIBILIZACION AL PERSONAL (TRANSPORTADOR) EXTERNO E INTERNO, SEÑALIZACION.	NA
CONDICIONES DE LA TAREA: TAREAS MONOTONAS	PSICOSOCIAL	ALTERACIONES DE LA ESFERA MENTAL O COGNITIVA, CARDIOVASCULARES Y DIGESTIVAS	NA	NA	INDUCCION, CAPACITACION, PAUSAS ACTIVAS	NA	NA	NA	PROGRAMA DE RIESGO PSICOSOCIAL, PAUSAS ACTIVAS	NA
INUNDACIONES: LLUVIAS TORRENCIALES, TORMENTAS ELECTRICAS Y VENDAALES	NATURAL	LESIONES DE DIVERSA GRAVEDAD	NA	PLAN DE EMERGENCIAS	INDUCCION, CAPACITACION.	N.A	N.A	N.A	CONTINUAR IMPLEMENTACION PLAN DE EMERGENCIA, CONTINUAR PROGRAMA DE CAPACITACION	N.A
PRECIPITACIONES : GENERADO POR LA POSICION GEOGRAFICA DE LA EMPRESA	NATURAL	ELECTROCUCIONES O DESCARGAS ELECTRICAS	PARA RAYOS	NA	NA	NA	NA	NA	MEDIDAS DE PREVENCIÓN FRENTE A LLUVIAS TORRENCIALES	NA
HERRAMIENTAS: MANIPULACION DE HERRAMIENTAS MANUALES (ESCOBAS- PALAS)	MECANICO	HERIDAS, GOLPES Y FRACTURAS	NA	PROGRAMA DE INSPECCION EPP Y ATS Y ER	INDUCCION, CAPACITACION, SUMINISTRO DE E.P.P	N.A	N.A	N.A	PROGRAMA DE INSPECCION EPP Y ATS .	CASCO, BOTAS DE SEGURIDAD MONOGAFAS, PROTECTOR NASOBUCAL
EXISTE TRABAJO PROLONGADO DE PIE Y CON ALTA CARGA DE MOVIMIENTO REPETITIVO	BIOMECANICO	ALTERACIONES MUSCULOESQUELETICAS Y CIRCULATORIAS, CANSANCIO Y FATIGA	NA	NA	INDUCCION Y CAPACITACION	N.A	N.A	N.A	IMPLEMENTACION PROGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS DE TRABAJO Y PROGRAMA DE CAPACITACION	NA
EXPOSICION A TEMPERATURAS ALTAS ORIGINARIAS DE LA REGION (CALOR)	FISICO	DISCOMFORT TÉRMICO, ESTRÉS, DOLOR DE CABEZA Y SOFOCACIÓN	NA	NA	INDICION, CAPACITACION Y SUMINISTRO DE AGUA POTABLE	NA	NA	NA	CONTINUAR PROGRAMA DE CAPACITACION Y SUMINISTRO DE AGUA POTABLE	NA
CONDICIONES DE ORDEN Y ASEO: HERRAMIENTAS Y EQUIPOS FUERA DEL PUESTO DE TRABAJO	LOCATIVO	CAIDAS, GOLPES, LESIONES DE DIVERSA GRAVEDAD	NA	NA	CAMPAÑA METODO DE LAS 5S	NA	NA	NA	CAMPAÑAS DE ORDEN Y ASEO	NA
CONDICIONES DE ORDEN Y ASEO: PRESENCIA DE HERRAMIENTAS O PIEZAS EN EL PISO EN EL SITIO DE TRABAJO	LOCATIVO	CAIDAS, GOLPES, LESIONES DE DIVERSA GRAVEDAD	NA	NA	CAMPAÑA METODO DE LAS 5S Y ASEO	NA	NA	NA	PROGRAMA DE RECOLECCION DE LAS HERRAMIENTAS DE TRABAJO, INSPECCION DE ORDEN Y ASEO	NA

PELIGRO		EFECTOS POSIBLES EN LA SALUD	CONTROLES EXISTENTES			MEDIDAS DE INTERVENCIÓN				
DESCRIPCIÓN	CLASIFICACIÓN		FUENTE	MEDIO	INDIVIDUO	ELIMINACIÓN	SUSTITUCIÓN	CONTROLES DE INGENIERÍA	CONTROLES ADMINISTRATIVOS, SEÑALIZACIÓN, ADVERTENCIA	EQUIPOS / ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL
PICADURA DE ANIMALES: PICADURA DE MOSQUITOS, ABEJAS	BIOLOGICO	ALTERACIONES DERMICAS, INFLAMACION	N.A	INSPECCION DE SEGURIDAD, FUMUGACION	SUMINISTRO DE E.P.P	FUMIGACION Y CONTROL DE PLAGAS	NA	NA	PROGRAMA DE FUMIGACION	CASCO, BOTAS DE SEGURIDAD, OVEROL, MONOGAFAS, PROTECTOR NASOBUCAL
ACCIDENTES DE TRANSITO: GENERADO POR EL DESPLAZAMIENTO Y PARQUEO DE VEHICULOS	PUBLICO	CONTUIONES, HERIDAS, FRACTURAS	NA	NA	SUMINISTRO DE E.P.P, EL CUMPLIMIENTO DE LA POLITICA DE SEGURIDAD VIAL.	NA	NA	SEÑALIZACION DE VELOCIDAD PERMITIDA	PLAN DE SEGURIDAD VIAL , SENSIBILIZACION AL PERSONAL (TRANSPORTADOR) EXTERNO E INTERNO,SEÑALIZACION.	NA
CONDICIONES DE LA TAREA: TAREAS MONOTONAS	PSICOSOCIAL	ALTERACIONES DE LA ESFERA MENTAL O COGNITIVA, CARDIOVASCULARES Y DIGESTIVAS	NA	NA	INDUCCION, CAPACITACION, PAUSAS ACTIVAS	NA	NA	NA	PROGRAMA DE RIESGO PSICOSOCIAL, PAUSAS ACTIVAS	NA
INUNDACIONES: LLUVIAS TORRENCIALES, TORMENTAS ELECTRICAS Y VENDAVALES	NATURAL	LESIONES DE DIVERSA GRAVEDAD	NA	PLAN DE EMERGENCIAS	INDUCCION, CAPACITACION.	N.A	N.A	N.A	CONTINUAR IMPLEMENTACION PLAN DE EMERGENCIA, CONTINUAR PROGRAMA DE CAPACITACION	N.A
PRECIPITACIONES : GENERADO POR LA POSICION GEOGRAFICA DE LA EMPRESA	NATURAL	ELECTROCUIONES O DESCARGAS ELECTRICAS	PARA RAYOS	NA	NA	NA	NA	NA	MEDIDAS DE PREVENCIÓN FRENTE A LLUVIAS TORRENCIALES	NA
HERRAMIENTAS: MANIPULACION DE HERRAMIENTAS MANUALES (ESCOBAS- PALAS)	MECANICO	HERIDAS, GOLPES Y FRACTURAS	NA	PROGRAMA DE INSPECCION EPP Y ATS Y ER	INDUCCION CAPACITACION, SUMINISTRO DE E.P.P	N.A	N.A	N.A	PROGRAMA DE INSPECCION EPP Y ATS .	CASCO, BOTAS DE SEGURIDAD MONOGAFAS, PROTECTOR NASOBUCAL
EXISTE TRABAJO PROLONGADO DE PIE Y CON ALTA CARGA DE MOVIMIENTO REPETITIVO	BIOMECANICO	ALTERACIONES MUSCULOESQUELÉTICAS Y CIRCULATORIAS, CANSANCIO Y FATIGA	NA	NA	INDUCCION Y CAPACITACION	N.A	N.A	N.A	IMPLEMENTACION PROGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS DE TRABAJO Y PROGRAMA DE CAPACITACION	NA
EXPOSICION A TEMPERATURAS ALTAS ORIGINARIAS DE LA REGION (CALOR)	FISICO	DISCOMFORT TÉRMICO, ESTRÉS, DOLOR DE CABEZA Y SOFOCACIÓN	NA	NA	INDICION, CAPACITACION Y SIMINISTRO DE AGUA POTABLE	NA	NA	NA	CONTINUAR PROGRAMA DE CAPACITACION Y SUMINISTRO DE AGUA POTABLE	NA
CONDICIONES DE ORDEN Y ASEO: HERRAMIENTAS Y EQUIPOS FUERA DEL PUESTO DE TRABAJO	LOCATIVO	CAIDAS, GOLPES, LESIONES DE DIVERSA GRAVEDAD	NA	NA	CAMPAÑA METODO DE LAS 5S	NA	NA	NA	CAMPAÑAS DE ORDEN Y ASEO	NA
CONDICIONES DE ORDEN Y ASEO: PRESENCIA DE HERRAMIENTAS O PIEZAS EN EL PISO EN EL SITIO DE TRABAJO	LOCATIVO	CAIDAS, GOLPES, LESIONES DE DIVERSA GRAVEDAD	NA	NA	CAMPAÑA METODO DE LAS 5S Y ASEO	NA	NA	NA	PROGRAMA DE RECOLECCION DE LAS HERRAMIENTAS DE TRABAJO, INSPECCION DE ORDEN Y ASEO	NA

PELIGRO		EFECTOS POSIBLES EN LA SALUD	CONTROLES EXISTENTES			MEDIDAS DE INTERVENCIÓN				
DESCRIPCIÓN	CLASIFICACIÓN		FUENTE	MEDIO	INDIVIDUO	ELIMINACIÓN	SUSTITUCIÓN	CONTROLES DE INGENIERIA	CONTROLES ADMINISTRATIVOS, SEÑALIZACIÓN, ADVERTENCIA	EQUIPOS / ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL
PICADURA DE ANIMALES: PICADURA DE MOSQUITOS, ABEJAS	BIOLOGICO	ALTERACIONES DERMICAS, INFLAMACION	N.A	INSPECCION DE SEGURIDAD, FUMUGACION	SUMINISTRO DE E.P.P	FUMIGACION Y CONTROL DE PLAGAS	NA	NA	PROGRAMA DE FUMIGACION	CASCO, BOTAS DE SEGURIDAD, OVEROL, MONOGAFAS, PROTECTOR NASOBUCAL
ACCIDENTES DE TRANSITO: GENERADO POR EL DESPLAZAMIENTO Y PARQUEO DE VEHICULOS	PUBLICO	CONTUIONES, HERIDAS, FRACTURAS	NA	NA	SUMINISTRO DE E.P.P, EL CUMPLIMIENTO DE LA POLITICA DE SEGURIDAD VIAL.	NA	NA	SEÑALIZACION DE VELOCIDAD PERMITIDA	PLAN DE SEGURIDAD VIAL , SENSIBILIZACION AL PERSONAL (TRANSPORTADOR) EXTERNO E INTERNO,SEÑALIZACION.	NA
CONDICIONES DE LA TAREA: TAREAS MONOTONAS	PSICOSOCIAL	ALTERACIONES DE LA ESFERA MENTAL O COGNITIVA, CARDIOVASCULARES Y DIGESTIVAS	NA	NA	INDUCCION, CAPACITACION, PAUSAS ACTIVAS	NA	NA	NA	PROGRAMA DE RIESGO PSICOSOCIAL, PAUSAS ACTIVAS	NA
INUNDACIONES: LLUVIAS TORRENCIALES, TORMENTAS ELECTRICAS Y VENDAVALES	NATURAL	LESIONES DE DIVERSA GRAVEDAD	NA	PLAN DE EMERGENCIAS	INDUCCION, CAPACITACION.	N.A	N.A	N.A	CONTINUAR IMPLEMENTACION PLAN DE EMERGENCIA, CONTINUAR PROGRAMA DE CAPACITACION	N.A
PRECIPITACIONES : GENERADO POR LA POSICION GEOGRAFICA DE LA EMPRESA	NATURAL	ELECTROCUCIONES O DESCARGAS ELECTRICAS	PARA RAYOS	NA	NA	NA	NA	NA	MEDIDAS DE PREVENCIÓN FRENTE A LLUVIAS TORRENCIALES	NA
HERRAMIENTAS: MANIPULACION DE HERRAMIENTAS MANUALES (ESCOBAS- PALAS)	MECANICO	HERIDAS, GOLPES Y FRACTURAS	NA	PROGRAMA DE INSPECCION EPP Y ATS Y ER	INDUCCION CAPACITACION, SUMINISTRO DE E.P.P	N.A	N.A	N.A	PROGRAMA DE INSPECCION EPP Y ATS .	CASCO, BOTAS DE SEGURIDAD, MONOGAFAS, PROTECTOR NASOBUCAL
EXISTE TRABAJO PROLONGADO DE PIE Y CON ALTA CARGA DE MOVIMIENTO REPETITIVO	BIOMECANICO	ALTERACIONES MUSCULOESQUELETICAS Y CIRCULATORIAS, CANSANCIO Y FATIGA	NA	NA	INDUCCION Y CAPACITACION	N.A	N.A	N.A	IMPLEMENTACION PROGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS DE TRABAJO Y PROGRAMA DE CAPACITACION	NA
EXPOSICION A TEMPERATURAS ALTAS ORIGINARIAS DE LA REGION (CALOR)	FISICO	DISCOMFORT TÉRMICO, ESTRÉS, DOLOR DE CABEZA Y SOFOCACIÓN	NA	NA	INDICION, CAPACITACION Y SUMINISTRO DE AGUA POTABLE	NA	NA	NA	CONTINUAR PROGRAMA DE CAPACITACION Y SUMINISTRO DE AGUA POTABLE	NA
CONDICIONES DE ORDEN Y ASEO: HERRAMIENTAS Y EQUIPOS FUERA DEL PUESTO DE TRABAJO	LOCATIVO	CAIDAS, GOLPES, LESIONES DE DIVERSA GRAVEDAD	NA	NA	CAMPAÑA METODO DE LAS 5S	NA	NA	NA	CAMPAÑAS DE ORDEN Y ASEO	NA
CONDICIONES DE ORDEN Y ASEO: PRESENCIA DE HERRAMIENTAS O PIEZAS EN EL PISO EN EL SITO DE TRABAJO	LOCATIVO	CAIDAS, GOLPES, LESIONES DE DIVERSA GRAVEDAD	NA	NA	CAMPAÑA METODO DE LAS 5S Y ASEO	NA	NA	NA	PROGRAMA DE RECOLECCION DE LAS HERRAMIENTAS DE TRABAJO, INSPECCION DE ORDEN Y ASEO	NA
SUPERFICIES DE TRABAJO IRREGULARES	LOCATIVO	CAIDAS, GOLPES, LESIONES DE DIVERSA GRAVEDAD	NA	INSPECCION DE HSE	INDUCCION, CAPACITACION Y SUMINISTRO DE E.P.P	NA	NA	NA	PROGRAMA DE MANTENIMIENTO , REPORTE DE CONDICIONES INSEGURAS	CASCO, BOTAS DE SEGURIDAD, OVEROL, MONOGAFAS, MASCARA MEDICINA
EXPOSICION A MICROORGANISMOS BACTERIAS,HONGOS Y MOHO	BIOLOGICO	DOLOR DE CABEZA, FIEBRE, NAUSEAS, VOMITO ,DIARREA	NA	INSPECCION DE SEGURIDAD (Acompañamiento)	INDUCCION, CAPACITACION, EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES Y SUMINISTRO DE E.P.P	NA	NA	NA	PROGRAMA DE INSPECCION DE SEGURIDAD	CASCO, BOTAS DE SEGURIDAD, OVEROL, MONOGAFAS, PROTECTOR NASOBUCAL
MORDEDURA DE ANIMALES: PRESENCIA DE ARAÑAS Y CULEBRAS	BIOLOGICO	DIFICULTAD PARA RESPIRAR, HEMORRAGIAS	NA	INSPECCION DE SEGURIDAD, FUMIGACION Y CONTROL DE PLAGAS	SUMINISTRO DE E.P.P	FUMIGACION Y CONTROL DE PLAGAS	NA	NA	PROGRAMA DE INSPECCION DE SEGURIDAD Y SEÑALIZACION	CASCO, BOTAS DE SEGURIDAD, OVEROL, MONOGAFAS, PROTECTOR NASOBUCAL
PICADURA DE ANIMALES: PICADURA DE MOSQUITOS, ABEJAS	BIOLOGICO	ALTERACIONES DERMICAS, INFLAMACION	N.A	INSPECCION DE SEGURIDAD, FUMUGACION	SUMINISTRO DE E.P.P	FUMIGACION Y CONTROL DE PLAGAS	NA	NA	PROGRAMA DE FUMIGACION	CASCO, BOTAS DE SEGURIDAD, OVEROL, MONOGAFAS, PROTECTOR NASOBUCAL
ACCIDENTES DE TRANSITO: GENERADO POR EL DESPLAZAMIENTO Y PARQUEO DE VEHICULOS	PUBLICO	CONTUIONES, HERIDAS, FRACTURAS	NA	NA	SUMINISTRO DE E.P.P, EL CUMPLIMIENTO DE LA POLITICA DE SEGURIDAD VIAL.	NA	NA	SEÑALIZACION DE VELOCIDAD PERMITIDA	PLAN DE SEGURIDAD VIAL , SENSIBILIZACION AL PERSONAL (TRANSPORTADOR) EXTERNO E INTERNO,SEÑALIZACION.	NA

PELIGRO		EFECTOS POSIBLES EN LA SALUD	CONTROLES EXISTENTES			MEDIDAS DE INTERVENCIÓN				
DESCRIPCIÓN	CLASIFICACIÓN		FUENTE	MEDIO	INDIVIDUO	ELIMINACIÓN	SUSTITUCIÓN	CONTROLES DE INGENIERÍA	CONTROLES ADMINISTRATIVOS, SEÑALIZACIÓN, ADVERTENCIA	EQUIPOS / ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL
SUPERFICIES DE TRABAJO IRREGULARES	LOCATIVO	CAIDAS, GOLPES, LESIONES DE DIVERSA GRAVEDAD	NA	INSPECCION DE HSE	INDUCCION, CAPACITACION Y SUMINISTRO DE E.P.P	NA	NA	NA	PROGRAMA DE MANTENIMIENTO , REPORTE DE CONDICIONES INSEGURAS	CASCO, BOTAS DE SEGURIDAD, OVEROL, MONOGAFAS, MASCARA MEDIA CARA
EXPOSICION A MICROORGANISM OS BACTERIAS, HONG OS Y MOHO	BIOLOGICO	DOLOR DE CABEZA, FIEBRE, NAUSEAS, VOMITO ,DIARREA	NA	INSPECCION DE SEGURIDAD (Acompañamiento)	INDUCCION, CAPACITACION, EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES Y SUMINISTRO DE E.P.P	NA	NA	NA	PROGRAMA DE INSPECCION DE SEGURIDAD	CASCO, BOTAS DE SEGURIDAD, OVEROL, MONOGAFAS, PROTECTOR NASOBUCAL
MORDEDURA DE ANIMALES: PRESENCIA DE ARAÑAS Y CULEBRAS	BIOLOGICO	DIFICULTAD PARA RESPIRAR, HEMORRAGIAS	NA	INSPECCION DE SEGURIDAD, FUMIGACION Y CONTROL DE PLAGAS	SUMINISTRO DE E.P.P	FUMIGACION Y CONTROL DE PLAGAS	NA	NA	PROGRAMA DE INSPECCION DE SEGURIDAD Y SEÑALIZACION	CASCO, BOTAS DE SEGURIDAD, OVEROL, MONOGAFAS, PROTECTOR NASOBUCAL
PICADURA DE ANIMALES: PICADURA DE MOSQUITOS, ABEJAS	BIOLOGICO	ALTERACIONES DERMICAS, INFLAMACION	N.A	INSPECCION DE SEGURIDAD, FUMIGACION	SUMINISTRO DE E.P.P	FUMIGACION Y CONTROL DE PLAGAS	NA	NA	PROGRAMA DE FUMIGACION	CASCO, BOTAS DE SEGURIDAD, OVEROL, MONOGAFAS, PROTECTOR NASOBUCAL
ACCIDENTES DE TRANSITO: GENERADO POR EL DESPLAZAMIENTO Y PARQUEO DE VEHICULOS	PUBLICO	CONTUSIONES, HERIDAS, FRACTURAS	NA	NA	SUMINISTRO DE E.P.P, EL CUMPLIMIENTO DE LA POLITICA DE SEGURIDAD VIAL.	NA	NA	SEÑALIZACION DE VELOCIDAD PERMITIDA	PLAN DE SEGURIDAD VIAL , SENSIBILIZACION AL PERSONAL (TRANSPORTADOR) EXTERNO E INTERNO, SEÑALIZACI ON.	NA
CONDICIONES DE LA TAREA: TAREAS MONOTONAS	PSICOSOCIAL	ALTERACIONES DE LA ESFERA MENTAL O COGNITIVA, CARDIOVASCULA RES Y DIGESTIVAS	NA	NA	INDUCCION, CAPACITACION, PAUSAS ACTIVAS	NA	NA	NA	PROGRAMA DE RIESGO PSICOSOCIAL, PAUSAS ACTIVAS	NA
INUNDACIONES: LLUVIAS TORRENCIALES, TORMENTAS ELECTRICAS Y VENDAVALES	NATURAL	LESIONES DE DIVERSA GRAVEDAD	NA	PLAN DE EMERGENCIAS	INDUCCION, CAPACITACION.	N.A	N.A	N.A	CONTINUAR IMPLEMENTACION PLAN DE EMERGENCIA, CONTINUAR PROGRAMA DE CAPACITACION	N.A
PRECIPITACIONES : GENERADO POR LA POSICION GEOGRAFICA DE LA EMPRESA	NATURAL	ELECTROCUCIONE S O DESCARGAS ELECTRICAS	PARA RAYOS	NA	NA	NA	NA	NA	MEDIDAS DE PREVENCION FRENTE A LLUVIAS TORRENCIALES	NA
HERRAMIENTAS: MANIPULACION DE HERRAMIENTAS MANUALES (ESCOBAS- PALAS)	MECANICO	HERIDAS, GOLPES Y FRACTURAS	NA	PROGRAMA DE INSPECCION EPP Y ATS Y ER	INDUCCION CAPACITACION, SUMINISTRO DE E.P.P	N.A	N.A	N.A	PROGRAMA DE INSPECCION EPP Y ATS .	CASCO, BOTAS DE SEGURIDAD MONOGAFAS, PROTECTOR NASOBUCAL
EXISTE TRABAJO PROLONGADO DE PIE Y CON ALTA CARGA DE MOVIMIENTO REPETITIVO	BIOMECANICO	ALTERACIONES MUSCULOESQUEL ETICAS Y CIRCULATORIAS, CANSANCIO Y FATIGA	NA	NA	INDUCCION Y CAPACITACION	N.A	N.A	N.A	IMPLEMENTACION PROGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS DE TRABAJO Y PROGRAMA DE CAPACITACION	NA

PELIGRO		EFECTOS POSIBLES EN LA SALUD	CONTROLES EXISTENTES			MEDIDAS DE INTERVENCIÓN				
DESCRIPCIÓN	CLASIFICACIÓN		FUENTE	MEDIO	INDIVIDUO	ELIMINACIÓN	SUSTITUCIÓN	CONTROLES DE INGENIERÍA	CONTROLES ADMINISTRATIVOS, SEÑALIZACIÓN, ADVERTENCIA	EQUIPOS / ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL
EXPOSICION A TEMPERATURAS ALTAS ORIGINARIAS DE LA REGION (CALOR)	FISICO	DISCOMFORT TÉRMIICO, ESTRÉS, DOLOR DE CABEZA Y SOFOCACIÓN	NA	NA	INDICION, CAPACITACION Y SIMINISTRO DE AGUA POTABLE	NA	NA	NA	CONTINUAR PROGRAMA DE CAPACITACION Y SUMINISTRO DE AGUA POTABLE	NA
CONDICIONES DE ORDEN Y ASEO: HERRAMIENTAS Y EQUIPOS FUERA DEL PUESTO DE TRABAJO	LOCATIVO	CAIDAS, GOLPES, LESIONES DE DIVERSA GRAVEDAD	NA	NA	CAMPAÑA METODO DE LAS SS	NA	NA	NA	CAMPAÑAS DE ORDEN Y ASEO	NA
CONDICIONES DE ORDEN Y ASEO: PRESENCIA DE HERRAMIENTAS O PIEZAS EN EL PISO EN EL SITIO DE TRABAJO	LOCATIVO	CAIDAS, GOLPES, LESIONES DE DIVERSA GRAVEDAD	NA	NA	CAMPAÑA METODO DE LAS SS Y ASEO	NA	NA	NA	PROGRAMA DE RECOLECCION DE LAS HERRAMIENTAS DE TRABAJO, INSPECCION DE ORDEN Y ASEO	NA
SUPERFICIES DE TRABAJO IRREGULARES	LOCATIVO	CAIDAS, GOLPES, LESIONES DE DIVERSA GRAVEDAD	NA	INSPECCION DE HSE	INDUCCION, CAPACITACION Y SUMINISTRO DE E.P.P	NA	NA	NA	PROGRAMA DE MANTENIMIENTO , REPORTE DE CONDICIONES INSEGURAS	CASCO, BOTAS DE SEGURIDAD, OVEROL, MONOGAFAS, MASCARA MEDIA CARA
EXPOSICION A RUIDO POR LA MAQUINARIA Y EQUIPOS UTILIZADOS EN LA PLANTA DE RODUCCION	FISICO	HIPOACUSIA	NA	EVALUACIÓN PERIODICA DE LOS NIVELES DE RUIDO PRESENTES EN LA PLANTA DE PRODUCCION	USO ADECUADO DE LOS ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL (EPP) COMO OREJERAS, TAPONES AUDITIVOS ENTRE OTROS	N/A	N/A	PROGRAMA DE MANTENIMIENTO PREVENTIVO DE EQUIPOS Y MAQUINARIA	MEDICIONES DE RUIDO Y MEDIDAS DE BIOSEGURIDAD	OREJERAS- TAPONES AUDITIVOS
EXPOSICION A MICROORGANISMOS BACTERIAS, HONGOS Y MOHO	BIOLOGICO	DOLOR DE CABEZA, FIEBRE, NAUSEAS, VOMITO ,DIARREA	NA	INSPECCION DE SEGURIDAD (Acompañamiento)	INDUCCION, CAPACITACION, EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES Y SUMINISTRO DE E.P.P	NA	NA	NA	PROGRAMA DE INSPECCION DE SEGURIDAD	CASCO, BOTAS DE SEGURIDAD, OVEROL, MONOGAFAS, PROTECTOR NASOBUCAL
MORDEDURA DE ANIMALES: PRESENCIA DE ARAÑAS Y CULEBRAS	BIOLOGICO	DIFICULTAD PARA RESPIRAR, HEMORRAGIAS	NA	INSPECCION DE SEGURIDAD, FUMIGACION Y CONTROL DE PLAGAS	SUMINISTRO DE E.P.P	FUMIGACION Y CONTROL DE PLAGAS	NA	NA	PROGRAMA DE INSPECCION DE SEGURIDAD Y SEÑALIZACION	CASCO, BOTAS DE SEGURIDAD, OVEROL, MONOGAFAS, PROTECTOR NASOBUCAL
PICADURA DE ANIMALES: PICADURA DE MOSQUITOS, ABEJAS	BIOLOGICO	ALTERACIONES DERMICAS, INFLAMACION	N.A	INSPECCION DE SEGURIDAD, FUMIGACION	SUMINISTRO DE E.P.P	FUMIGACION Y CONTROL DE PLAGAS	NA	NA	PROGRAMA DE FUMIGACION	CASCO, BOTAS DE SEGURIDAD, OVEROL, MONOGAFAS, PROTECTOR NASOBUCAL
ACCIDENTES DE TRANSITO: GENERADO POR EL DESPLAZAMIENTO Y PARQUEO DE VEHICULOS	PUBLICO	CONTUSIONES, HERIDAS, FRACTURAS	NA	NA	SUMINISTRO DE E.P.P, EL CUMPLIMIENTO DE LA POLITICA DE SEGURIDAD VIAL.	NA	NA	SEÑALIZACION DE VELOCIDAD PERMITIDA	PLAN DE SEGURIDAD VIAL , SENSIBILIZACION AL PERSONAL (TRANSPORTADOR) EXTERNO E INTERNO,SEÑALIZACION.	NA
CONDICIONES DE LA TAREA: TAREAS MONOTONAS	PSICOSOCIAL	ALTERACIONES DE LA ESFERA MENTAL O COGNITIVA, CARDIOVASCULARES Y DIGESTIVAS	NA	NA	INDUCCION, CAPACITACION, PAUSAS ACTIVAS	NA	NA	NA	PROGRAMA DE RIESGO PSICOSOCIAL, PAUSAS ACTIVAS	NA
INUNDACIONES: LLUVIAS TORRENCIALES, TORMENTAS ELECTRICAS Y VENDAIALES	NATURAL	LESIONES DE DIVERSA GRAVEDAD	NA	PLAN DE EMERGENCIAS	INDUCCION, CAPACITACION.	N.A	N.A	N.A	CONTINUAR IMPLEMENTACION PLAN DE EMERGENCIA, CONTINUAR PROGRAMA DE CAPACITACION	N.A
PRECIPITACIONES : GENERADO POR LA POSICION GEOGRAFICA DE LA EMPRESA	NATURAL	ELECTROCUCIONES O DESCARGAS ELECTRICAS	PARA RAYOS	NA	NA	NA	NA	NA	MEDIDAS DE PREVENCION FRENTA A LLUVIAS TORRENCIALES	NA

PELIGRO		EFECTOS POSIBLES EN LA SALUD	CONTROLES EXISTENTES			MEDIDAS DE INTERVENCIÓN				
DESCRIPCIÓN	CLASIFICACIÓN		FUENTE	MEDIO	INDIVIDUO	ELIMINACIÓN	SUSTITUCIÓN	CONTROLES DE INGENIERÍA	CONTROLES ADMINISTRATIVOS, SEÑALIZACIÓN, ADVERTENCIA	EQUIPOS / ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL
HERRAMIENTAS: MANIPULACION DE HERRAMIENTAS MANUALES (ESCOBAS- PALAS)	MECANICO	HERIDAS, GOLPES Y FRACTURAS	NA	PROGRAMA DE INSPECCION EPP Y ATS Y ER	INDUCCION CAPACITACION, SUMINISTRO DE E.P.P	N.A	N.A	N.A	PROGRAMA DE INSPECCION EPP Y ATS .	CASCO, BOTAS DE SEGURIDAD MONOGAFAS, PROTECTOR NASOBUCAL
EXISTE TRABAJO PROLONGADO DE PIE Y CON ALTA CARGA DE MOVIMIENTO REPETITIVO	BIOMECANICO	ALTERACIONES MUSCULOESQUEL ETICAS Y CIRCULATORIAS, CANSANCIO Y FATIGA	NA	NA	INDUCCION Y CAPACITACION	N.A	N.A	N.A	IMPLEMENTACION PROGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS DE TRABAJO Y PROGRAMA DE CAPACITACION	NA
EXPOSICION A TEMPERATURAS ALTAS ORIGINARIAS DE LA REGION (CALOR)	FISICO	DISCOMFORT TÉRMIICO, ESTRÉS, DOLOR DE CABEZA Y SOFOCACIÓN	NA	NA	INDICION, CAPACITACION Y SIMINISTRO DE AGUA POTABLE	NA	NA	NA	CONTINUAR PROGRAMA DE CAPACITACION Y SUMINISTRO DE AGUA POTABLE	NA
CONDICIONES DE ORDEN Y ASEO: HERRAMIENTAS Y EQUIPOS FUERA DEL PUESTO DE TRABAJO	LOCATIVO	CAIDAS, GOLPES, LESIONES DE DIVERSA GRAVEDAD	NA	NA	CAMPAÑA METODO DE LAS SS	NA	NA	NA	CAMPAÑAS DE ORDEN Y ASEO	NA
CONDICIONES DE ORDEN Y ASEO: PRESENCIA DE HERRAMIENTAS O PIEZAS EN EL PISO EN EL SITIO DE TRABAJO	LOCATIVO	CAIDAS, GOLPES, LESIONES DE DIVERSA GRAVEDAD	NA	NA	CAMPAÑA METODO DE LAS SS Y ASEO	NA	NA	NA	PROGRAMA DE RECOLECCION DE LAS HERRAMIENTAS DE TRABAJO, INSPECCION DE ORDEN Y ASEO	NA
SUPERFICIES DE TRABAJO IRREGULARES	LOCATIVO	CAIDAS, GOLPES, LESIONES DE DIVERSA GRAVEDAD	NA	INSPECCION DE HSE	INDUCCION, CAPACITACION Y SUMINISTRO DE E.P.P	NA	NA	NA	PROGRAMA DE MANTENIMIENTO , REPORTE DE CONDICIONES INSEGURAS	CASCO, BOTAS DE SEGURIDAD, OVEROL, MONOGAFAS, MASCARA MEDIA CARA
EXPOSICION A MICROORGANISM OS BACTERIAS, HONG OS Y MOHO	BIOLOGICO	DOLOR DE CABEZA, FIEBRE, NAUSEAS, VOMITO ,DIARREA	NA	INSPECCION DE SEGURIDAD (Acompañamiento)	INDUCCION, CAPACITACION, EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES Y SUMINISTRO DE E.P.P	NA	NA	NA	PROGRAMA DE INSPECCION DE SEGURIDAD	CASCO, BOTAS DE SEGURIDAD, OVEROL, MONOGAFAS, PROTECTOR NASOBUCAL
MORDEDURA DE ANIMALES: PRESENCIA DE ARAÑAS Y CULEBRAS	BIOLOGICO	DIFICULTAD PARA RESPIRAR, HEMORRAGIAS	NA	INSPECCION DE SEGURIDAD, FUMIGACION Y CONTROL DE PLAGAS	SUMINISTRO DE E.P.P	FUMIGACION Y CONTROL DE PLAGAS	NA	NA	PROGRAMA DE INSPECCION DE SEGURIDAD Y SEÑALIZACION	CASCO, BOTAS DE SEGURIDAD, OVEROL, MONOGAFAS, PROTECTOR NASOBUCAL
PICADURA DE ANIMALES: PICADURA DE MOSQUITOS, ABEJAS	BIOLOGICO	ALTERACIONES DERMICAS, INFLAMACION	N.A	INSPECCION DE SEGURIDAD, FUMUGACION	SUMINISTRO DE E.P.P	FUMIGACION Y CONTROL DE PLAGAS	NA	NA	PROGRAMA DE FUMIGACION	CASCO, BOTAS DE SEGURIDAD, OVEROL, MONOGAFAS, PROTECTOR NASOBUCAL
ACCIDENTES DE TRANSITO: GENERADO POR EL DESPLAZAMIENTO Y PARQUEO DE VEHICULOS	PUBLICO	CONTUSIONES, HERIDAS, FRACTURAS	NA	NA	SUMINISTRO DE E.P.P, EL CUMPLIMIENTO DE LA POLITICA DE SEGURIDAD VIAL.	NA	NA	SEÑALIZACION DE VELOCIDAD PERMITIDA	PLAN DE SEGURIDAD VIAL , SENSIBILIZACION AL PERSONAL (TRANSPORTADOR) EXTERNO E INTERNO, SEÑALIZACI ON.	NA

PELIGRO		EFECTOS POSIBLES EN LA SALUD	CONTROLES EXISTENTES			MEDIDAS DE INTERVENCIÓN				
DESCRIPCIÓN	CLASIFICACIÓN		FUENTE	MEDIO	INDIVIDUO	ELIMINACIÓN	SUSTITUCIÓN	CONTROLES DE INGENIERÍA	CONTROLES ADMINISTRATIVOS, SEÑALIZACIÓN, ADVERTENCIA	EQUIPOS / ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL
CONDICIONES DE LA TAREA: TAREAS MONOTONAS	PSICOSOCIAL	ALTERACIONES DE LA ESFERA MENTAL O COGNITIVA, CARDIOVASCULARES Y DIGESTIVAS	NA	NA	INDUCCION, CAPACITACION, PAUSAS ACTIVAS	NA	NA	NA	PROGRAMA DE RIESGO PSICOSOCIAL, PAUSAS ACTIVAS	NA
INUNDACIONES: LLUVIAS TORRENCIALES, TORMENTAS ELECTRICAS Y VENDAIALES	NATURAL	LESIONES DE DIVERSA GRAVEDAD	NA	PLAN DE EMERGENCIAS	INDUCCION, CAPACITACION.	N.A	N.A	N.A	CONTINUAR IMPLEMENTACION PLAN DE EMERGENCIA, CONTINUAR PROGRAMA DE CAPACITACION	N.A
PRECIPITACIONES : GENERADO POR LA POSICION GEOGRAFICA DE LA EMPRESA	NATURAL	ELECTROCUCIONES O DESCARGAS ELECTRICAS	PARA RAYOS	NA	NA	NA	NA	NA	MEDIDAS DE PREVENION FRENTE A LLUVIAS TORRENCIALES	NA
HERRAMIENTAS: MANIPULACION DE HERRAMIENTAS MANUALES (ESCOBAS- PALAS)	MECANICO	HERIDAS, GOLPES Y FRACTURAS	NA	PROGRAMA DE INSPECCION EPP Y ATS Y ER	INDUCCION CAPACITACION, SUMINISTRO DE E.P.P	N.A	N.A	N.A	PROGRAMA DE INSPECCION EPP Y ATS .	CASCO, BOTAS DE SEGURIDAD MONOGAFAS, PROTECTOR NASOBUCAL
EXISTE TRABAJO PROLONGADO DE PIE Y CON ALTA CARGA DE MOVIMIENTO REPETITIVO	BIOMECANICO	ALTERACIONES MUSCULOESQUELETICAS Y CIRCULATORIAS, CANSANCIO Y FATIGA	NA	NA	INDUCCION Y CAPACITACION	N.A	N.A	N.A	IMPLEMENTACION PROGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS DE TRABAJO Y PROGRAMA DE CAPACITACION	NA
EXPOSICION A TEMPERATURAS ALTAS ORIGINARIAS DE LA REGION (CALOR)	FISICO	DISCOMFORT TÉRMICO, ESTRÉS, DOLOR DE CABEZA Y SOFOCACIÓN	NA	NA	INDICION, CAPACITACION Y SUMINISTRO DE AGUA POTABLE	NA	NA	NA	CONTINUAR PROGRAMA DE CAPACITACION Y SUMINISTRO DE AGUA POTABLE	NA
CONDICIONES DE ORDEN Y ASEO: HERRAMIENTAS Y EQUIPOS FUERA DEL PUESTO DE TRABAJO	LOCATIVO	CAIDAS, GOLPES, LESIONES DE DIVERSA GRAVEDAD	NA	NA	CAMPAÑA METODO DE LAS SS	NA	NA	NA	CAMPAÑAS DE ORDEN Y ASEO	NA
CONDICIONES DE ORDEN Y ASEO: PRESENCIA DE HERRAMIENTAS O PIEZAS EN EL PISO EN EL SITIO DE TRABAJO	LOCATIVO	CAIDAS, GOLPES, LESIONES DE DIVERSA GRAVEDAD	NA	NA	CAMPAÑA METODO DE LAS SS Y ASEO	NA	NA	NA	PROGRAMA DE RECOLECCION DE LAS HERRAMIENTAS DE TRABAJO, INSPECCION DE ORDEN Y ASEO	NA
SUPERFICIES DE TRABAJO IRREGULARES	LOCATIVO	CAIDAS, GOLPES, LESIONES DE DIVERSA GRAVEDAD	NA	INSPECCION DE HSE	INDUCCION, CAPACITACION Y SUMINISTRO DE E.P.P	NA	NA	NA	PROGRAMA DE MANTENIMIENTO , REPORTE DE CONDICIONES INSEGURAS	CASCO, BOTAS DE SEGURIDAD, OVEROL, MONOGAFAS, MASCARA MEDICINA
POSTURAS PROLONGADAS , REPETITIVAS E INADECUADAS EN SU PUESTO DE TRABAJO	BIOMECANICO	ENFERMEDADES COMO LA DORSALGIA, CERVICALGIA, EPICONDILITIS Y LUMBALGIA ENTRE OTRAS	NA	PROGRAMAS DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR LABORAL PARA LOS TRABAJADORES	REALIZACION DE PAUSAS ACTIVAS	N/A	N/A	N/A	CAPACITACIONES SOBRE CORRECTAS Y ADECUADAS POSTURAS EN LA PARTE ADMINISTRATIVA (OFICINAS)	N/A
JORNADAS DE TRABAJO EXIGENTE, EXIGENCIA MENTAL	PSICOSOCIAL	ENFERMEDADES RELACIONADAS CON EL ESTRÉS (TRANSTORNOS DE ANSIEDAD, DEPRESION	NA	PROGRAMAS DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR LABORAL PARA LOS TRABAJADORES	REALIZACION DE PAUSAS ACTIVAS	N/A	N/A	N/A	PROGRAMAS DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS	,Ñ
USO CONSTANTE DE ILUMINACION INADECUADA EN EL PUESTO DE TRABAJO	FISICO	IRRITACION DE OJOS	REORGANIZACION DE LUMINARIAS EN EL PUESTO DE TRABAJO	LIMPIEZA E INSPECCION DE LA ILUMINACION PERIODICAMENTE	USO ADECUADO DE LENTES DE CONTACTO O GAFAS CON FILTRO PARA LA PREVENCIÓN DE DAÑOS VISUALES- PAUSAS ACTIVAS	N/A	CAMBIO DE LUMINARIAS QUE EVITEN EL DAÑO O CANSANCIO VISUAL	N/A	PAUSAS ACTIVAS EN EL PUESTO DE TRABAJO	N/A

Factores de Riesgo y Peligros relacionados.

Agente de Riesgo	Peligros	Descripción	Posibles Efectos
Factores de riesgo Biológicos: Todos aquellos seres vivos ya sean de origen animal o vegetal y todas aquellas sustancias derivadas de los mismos, presentes en el puesto de trabajo y que pueden ser susceptibles de provocar efectos negativos en la salud de los trabajadores. Efectos negativos se pueden concertar en procesos infecciosos, tóxicos o alérgicos.			
Biológico	Derivados de origen animal (Piel, pelo, estiércol, desechos, etc.)	Inhalación, contacto y consumo de pelos, plumas, excrementos, sustancias antigénicas (enzima, proteínas), larvas de invertebrados	Enfermedades infecciosas, gastrointestinales y tóxicas y reacciones alérgicas.
Biológico	Macroorganismos (Mordeduras, golpes, pisadas de animales, picadura de insectos, etc.)	Contacto con seres vivos (roedores, serpientes, caballos, perros, gatos, etc.) por medio de mordedura, picadura, rasgadura y en general ataque de animales	Golpes, traumas, heridas, infecciones, intoxicación, muerte
Biológico	Derivados de origen vegetal	Inhalación, contacto y consumo de Polvo vegetal, Polen, Madera, Esporas fúngicas, Micotoxinas, Sustancias antigénicas (antibióticos, polisacáridos) incluye además Musgos, Helechos, Semillas, Derivados de Vegetales	Enfermedades gastrointestinales, Intoxicaciones, reacciones alérgicas, muerte
Biológico	Microorganismos tipo hongos, bacterias y/o virus	Fungal producida por Hongos, Mónica por bacterias	Dermatitis, reacciones alérgicas, enfermedades infectocontagiosas, alteraciones en los diferentes sistemas, muerte.
Biológico	Parásitos	Protista producida por Ameba, Plasmodium	Enfermedades gastrointestinales, Intoxicaciones, reacciones alérgicas, muerte
Agente de riesgo por Carga Física: Se refiere a todos aquellos aspectos de la organización del trabajo, de la estación o puesto de trabajo y de su diseño que pueden alterar la relación del individuo con el objeto técnico produciendo problemas en el			

individuo, en la secuencia de uso o la producción.

Carga Física	Carga dinámica por esfuerzos	Producido por desplazamientos con carga y sin carga, al dejar o levantar cargas, cargas visuales y afección de otros grupos musculares	Desordenes de trauma acumulativo, lesiones del sistema músculo esquelético, fatiga, alteraciones del sistema vascular.
Carga Física	Carga dinámica por movimientos repetitivos	Se refiere a la realización de la labor con repeticiones frecuentes de Cuello, extremidades superiores, extremidades inferiores y tronco	Desordenes de trauma acumulativo, lesiones del sistema músculo esquelético, fatiga, alteraciones del sistema vascular.
Carga Física	Carga estática de pie	Jornadas de alta duración estático de pie en la operación	Desordenes de trauma acumulativo, lesiones del sistema músculo esquelético, fatiga, alteraciones del sistema vascular, alteraciones lumbares, dorsales, cervicales y sacras

Agente de Riesgo Eléctricos: Se refiere a los sistemas eléctricos de las maquinas, los equipos que al entrar en contacto con las personas o las instalaciones y materiales pueden provocar lesiones a las personas y daños a la propiedad, muy baja, baja, media, alta y extra alta tensión.

Eléctrico	Energía Eléctrica baja tensión (BT)	Riesgos de contacto o Arco eléctrico mayor o igual a 25V y menor o igual a 1000V	Fibrilación ventricular, quemaduras, shock
Eléctrico	Energía Eléctrica Media Tensión (MT) (más 1000 V y menor de 57.5 KV)	Riesgos de contacto o Arco eléctrico mayores de 1000V e inferior a 57KV	Paro cardiaco, paro respiratorio, fibrilación ventricular, quemaduras severas, muerte
Eléctrico	Energía Eléctrica Extra alta Tensión (EAT) (mayor de 230 KV)	Riesgos de contacto o Arco eléctrico mayores de 230 KV	Paro cardiaco, paro respiratorio, fibrilación ventricular, quemaduras severas, muerte

Agente de Riesgo Físico: Son todos aquellos factores ambientales de naturaleza física que pueden provocar efectos adversos a la salud según sea la intensidad, exposición y concentración de los mismos.

Físico	Iluminación Deficiente y/o en Exceso	Define el exceso o defecto de luz por tipo de actividad y regulado en Colombia por el RETILAP	Fatiga visual, cefalea, disminución de la destreza y precisión, deslumbramiento
Físico	Radiaciones no ionizantes (microondas, infrarroja, radiofrecuencias, etc.)	Radiación de microondas, infrarroja, radiofrecuencias, de luz visible, ultravioleta y láser.	Alteraciones de la piel, deshidratación, alteración en algunos tejidos blandos (ojos).
Físico	Ruido	Presencia de ruido mayor o igual a 80 db(A) definido por los límites permisibles dependiendo de la exposición al riesgo en tiempo y al tipo de ruido.	Pérdida auditiva inducida por ruido
Físico	Temperaturas extremas por calor	Exposición a altos niveles de calor radiante o dirigido considerados altos si la temperatura profunda del cuerpo se incrementa a más de 42 grados centígrados, es decir, se aumenta más o menos en 5 grados. Principalmente producidas por generación de calor por hornos, equipos y ambiente externo	Fatiga que puede producir disminución de la vigilancia, la destreza manual y la rapidez, mareos, desmayos por deshidratación, agravamiento de trastornos cardiovasculares.
Físico	Disconfort térmico por calor	Exposición a condiciones termohigrométricas (Temperatura ambiental, Humedad relativa y Velocidad del aire). Generado por situaciones naturales o antrópicas.	Fatiga, estrés
Físico	Vibraciones	Clasificadas por Alta frecuencia (20 – 1000 Hz): Herramientas manuales rotativas o alternativas, eléctricas y neumáticas, o percutoras. Baja frecuencia (1-20 Hz): puente-grúas, trenes, tractores y maquinaria agrícola, muy baja frecuencia (menos de 1 Hz): Aviones, trenes, barco,	Trastornos articulares, daños vasculares (venosos y arteriales), alteración del sistema nervioso central, pérdida de la capacidad auditiva, dolor de espalda, debilitación de la capacidad de agarre, disminución de la sensación y habilidad de las manos, blanqueo de los dedos o "dedos blancos", síndrome

		automóviles.	del túnel carpiano, trastornos de visión por resonancia, síndrome de Raynaud.
--	--	--------------	---

Agente de riesgos locativos: Condiciones de las instalaciones o áreas de trabajo que pueden ocasionar accidentes de trabajo o pérdidas para la empresa.

Locativo	Pisos.	Tiene que ver con las instalaciones físicas de la edificación o entorno que generan riesgos en las personas, tanto en la construcción, demolición o en su condición actual. Tiene alcance a la estructura, mampostería, acabados o entorno natural.	Golpes, heridas, contusiones, fracturas, esguinces, luxaciones, muerte
Locativo	Vías, caminos, senderos.	Tiene que ver con las instalaciones físicas de la edificación o entorno que generan riesgos en las personas, tanto en la construcción, demolición o en su condición actual. Tiene alcance a la estructura, mampostería, acabados o entorno natural.	Golpes, heridas, contusiones, fracturas, esguinces, luxaciones, muerte
Locativo	Almacenamiento	Se refiere a las condiciones generales de seguridad en el almacenamiento y bodegaje, instalaciones y disposición de estanterías y acceso	Golpes, heridas, contusiones, fracturas, esguinces, luxaciones, muerte
Locativo	Orden y aseo	Se refiere a las deficiencias de las condiciones generales o específicas del orden y el aseo de lugares, áreas o procesos.	Golpes, heridas, contusiones, fracturas, esguinces, luxaciones, muerte

Agente de riesgo mecánico: Objetos, máquinas, equipos, herramientas que por sus condiciones de funcionamiento, diseño o por la forma, tamaño, ubicación y disposición del último tienen la capacidad potencial de entrar en contacto con las personas o materiales, provocando lesiones en los primeros o daños en los segundos.

Mecánico	Izaje y cargas suspendidas	Trabajos con grúas, plumas, puente grúa, torre grúa diferenciales, polipastos y demás, y que genere riesgo de caída de los objetos suspendidos en el aire o del equipo mismo	Golpes, contusiones, heridas, fracturas, muerte
Mecánico	Partes en movimiento, sistemas de transmisión y puntos de operación.	Riesgo generado por el potencial de atrapamiento de segmentos corporales por medio de sistemas en movimiento	Heridas, amputaciones, trastornos de tejidos blandos, golpes, fracturas, muerte
Mecánico	Proyección de partículas	Exposición partículas de polvo, proyección de objetos, partículas y fluidos.	Golpes, fracturas, heridas
Mecánico	Superficies o herramientas cortantes	Contacto con superficies o herramientas cortantes	Heridas, amputaciones, laceraciones
Mecánico	Manejo de equipos, máquinas y herramientas manuales	Contacto con equipos, máquinas y herramientas manuales	Heridas, amputaciones, laceraciones.
Agente de Riesgo Público:			
Públicos	Situación de atraco, robo u otras situaciones de violencia	Situaciones que atentan contra la seguridad física de las personas por violencia generada desde terceros para efectos de robo, estafa, secuestro, etc.	Fatiga, estrés, disminución de la destreza y precisión. Estados de ansiedad y/o depresión y trastornos del aparato digestivo.
Tránsito	Movilización peatonal	Incluye los riesgos generados por contacto en condición de peatón con vehículos de transporte de personas o mercancías.	Muerte, fracturas, contusiones, laceraciones.
Tránsito	Transporte de personas	Incluye los riesgo generados por la operación de vehículos destinados para el transporte de personas, donde se hace fundamental programas de mantenimiento preventivo y correctivo y formación y entrenamiento en	Muerte, fracturas, contusiones, laceraciones.

		conducción segura y manejo defensivo	
Tránsito	Transporte de mercancías	Incluye los riesgo generados por la operación de vehículos de carga en su magnitud, donde se hace fundamental programas de mantenimiento preventivo y correctivo y formación y entrenamiento en conducción segura y manejo defensivo	Muerte, fracturas, contusiones, laceraciones.
Tareas de Alto Riesgo:			
Tareas de alto riesgo	Trabajo en alturas por encima de 1.50 metros. Sin sistemas de protección intrínseca	Tarea que por su potencial alto de perdida en vidas humanas por caída de altura, necesita la implementación de un sistema de permisos y listas de verificación y el diseño y puesta en marcha de un estándar de seguridad específico.	Politraumatismos y muerte
Salud Pública			
Salud Pública	Enfermedad es transmitidas por el agua y los alimentos		
Salud Pública	Enfermedad es inmunoprevenibles		
Naturales: La probabilidad de que área, zona o lugar y personas que habita o transitan por él, se vean afectados por peligros naturales de rango extraordinario.			
Naturales	Derrumbe - Deslizamientos	Movimiento de masa de tierra, provocado por la inestabilidad de un talud, una gran masa de terreno se convierte en zona inestable y	Quemaduras, golpes, heridas, laceraciones, amputaciones, asfixia, intoxicación, politraumatismos, muerte.

		desliza con respecto a una zona estable.	
Naturales	Inundación - desbordamiento de ríos	Ocupación por parte del agua de zonas que habitualmente están libres de esta, bien por desbordamiento de ríos, lagunas, embalses generalmente producidos por lluvias torrenciales.	Quemaduras, golpes, heridas, laceraciones, amputaciones, asfixia, intoxicación, politraumatismos, muerte.
Naturales	Sismo - Terremoto	Fenómeno de movimiento brusca y temporal de la corteza terrestre producido por la liberación de energía acumulada en forma de ondas sísmicas. Los más comunes se producen por la ruptura de fallas geológicas. También pueden ocurrir por otras causas como, por ejemplo, fricción en el borde de placas tectónicas, procesos volcánicos.	Quemaduras, golpes, heridas, laceraciones, amputaciones, asfixia, intoxicación, politraumatismos, muerte.
Naturales	Precipitaciones - Tormentas	Fenómeno caracterizado por la coexistencia próxima de dos o más masas de aire de diferentes temperaturas que provocan inestabilidad caracterizada por lluvias, vientos, relámpagos, truenos y ocasionalmente granizos entre otros fenómenos meteorológicos.	Golpes, heridas, laceraciones, amputaciones, asfixia, intoxicación, electrocución, politraumatismos, muerte.
Naturales	Huracanes - vendaval	Término meteorológico usado para referirse a un sistema de tormentas caracterizado por una circulación cerrada alrededor de un centro de baja presión y que produce fuertes vientos y abundante lluvia. Cuando solo está asociado al aumento de la velocidad del viento se denomina vendaval	Golpes, heridas, laceraciones, amputaciones, asfixia, intoxicación, electrocución, politraumatismos, muerte.

Naturales	Incendio Forestal	Incendios de zonas boscosas de origen natural o antrópico	Quemaduras, golpes, heridas, laceraciones, amputaciones, asfixia, intoxicación, politraumatismos, muerte.
------------------	-------------------	---	---

Como modelo que se seguirá dentro de la construcción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual se ha decantado en algunos de sus apartes, con el fin que sea aplicable a los procesos y proyectos que actualmente se desarrollan en la empresa, así como proyectos que se tienen a mediano y largo plazo.

Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa.

Como lo expone claramente el Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”, en su Artículo 2.2.4.6.15. Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de los Riesgos. El empleador o contratante debe aplicar una metodología que sea sistemática, que tenga alcance sobre todos los procesos y actividades rutinarias y no. Rutinarias internas o externas, máquinas y equipos, todos los centros de trabajo y todos los trabajadores independientemente de su forma de contratación y vinculación, que le permita identificar los peligros y evaluar los riesgos en seguridad y salud en el trabajo, con el fin que pueda priorizarlos y establecer los controles necesarios, realizando mediciones ambientales cuando se requiera.

A partir de la vigencia del presente decreto, los panoramas de factores de riesgo se entenderán como identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos.

Parágrafo 1. La identificación de peligros y evaluación de los riesgos debe ser desarrollada por el empleador o contratante con la participación y compromiso de todos los niveles de la empresa. Debe ser documentada y actualizada como mínimo de manera anual.

También se debe actualizar cada vez que ocurra un accidente de trabajo mortal o un evento catastrófico en la empresa o cuando se presenten cambios en los procesos, en las instalaciones en la maquinaria o en los equipos.

Parágrafo 2. De acuerdo con la naturaleza de los peligros, la priorización realizada y la actividad económica de la empresa, el empleador o contratante utilizará metodologías adicionales para complementar la evaluación de los riesgos en seguridad y salud en el trabajo ante peligros de origen físicos, ergonómicos o biomecánicos, biológicos, químicos, de seguridad. Público, psicosociales, entre otros.

Cuando en el proceso productivo, se involucren agentes potencialmente cancerígenos, deberán ser considerados como prioritarios, independiente de su dosis y nivel de exposición.

Parágrafo 3. El empleador debe informar al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo sobre los resultados de las evaluaciones de los ambientes de trabajo para que emita las recomendaciones a que haya lugar.

Parágrafo 4. Se debe identificar y relacionar en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo los trabajadores que se dediquen en forma permanente a las actividades de alto riesgo a las que hace referencia el Decreto 2090 de 2003.

POLITICAS ESTABLECIDAS

1. Ninguna dependencia de BIOEXPORT podrá crear, modificar la metodología adoptada para este procedimiento ligado al sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, sin la supervisión, evaluación, aprobación y control de documentos por parte del Coordinador del Grupo de Talento Humano.
2. La metodología aplicada para estandarizar la clasificación de los peligros será la establecida en la última versión de la Guía Técnica Colombiana GTC 45.
3. La matriz de peligros desarrollada para la empresa se deberá actualizar en el último trimestre del año, acuerdo recomendaciones de la HSE y la participación del nivel directivo y alta gerencia de la empresa. ya que ésta es una de las entradas para la definición de los planes de gestión de Seguridad y Salud en el trabajo para la siguiente vigencia.
4. Para el control documental y seguimiento de los aspectos relacionados con la Seguridad y Salud en el Trabajo a proveedores, contratistas y subcontratistas, se realizará acuerdo parámetros y controles que desarrolle la HSE.
5. Cuando se realicen cambios internos y externos (como la introducción de nuevos procesos, modificación de métodos de trabajo, adecuación y readecuación de instalaciones o cambios de legislación, entre otros) se debe efectuar el registro

correspondiente en el formato Gestión del Cambio, previa autorización del responsable del sistema.

6. Toda entrega de Equipos y/o Elementos de Protección Personal, EPP que se realice a los trabajadores de Bioexport sas, será registrada en el formato correspondiente.

8. Para la planeación y ejecución de las estrategias de control de los riesgos determinadas en la Matriz de Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de Riesgos, y las demás actividades que soportan el desarrollo del Subsistema de gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, se deberá establecer el PLAN DE TRABAJO ANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, el cual deberá contener todas las actividades a desarrollar para el mantenimiento, mejora y/o control del Subsistema para la vigencia.

9. Para la medición de los resultados obtenidos en el desarrollo del plan de trabajo anual y/o de las actividades de control de los riesgos determinados en la Matriz de Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de los Riesgos, se deberá utilizar y referenciar el resultado de Indicadores del SG-SST.

10. Para la actualización de la Matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, es necesario contar con la participación de los trabajadores, por lo cual se realizará una encuesta a todo el personal operativo de los proyectos en curso, en el formato diseñado para tal fin, por el HSE y su equipo de trabajo.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CONTROL PARA INTERVENIR LOS PELIGROS/RIESGOS

Realización de inspecciones sistemáticas a las instalaciones, maquinaria o equipos con la participación del COPASST.

Conforme a lo establecido en la legislación colombiana en lo que se refiere a las actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentra la realización de inspecciones en las áreas de trabajo, con el objetivo primordial de identificar riesgos que puedan afectar la salud del servidor y/o contratista.

La inspección es uno de los mejores instrumentos disponibles para descubrir los problemas y evaluar sus riesgos antes que ocurran los accidentes y otras pérdidas.

El descubrimiento de las condiciones y prácticas inseguras por medio de la inspección y su rápida corrección es uno de los mejores métodos que pueda emplear la gerencia para prevenir accidentes y proteger a sus servidores y/o contratistas. La Alta Dirección demuestra así a los servidores su interés y disposición en la prevención de accidentes y debe apoyar el programa de inspección, involucrándose en las inspecciones, así como actuar eficazmente en la adopción de las recomendaciones resultantes, con lo cual demostrará liderazgo y compromiso en la administración en el tema.

Para realizar la gestión oportuna de los peligros en los diferentes sitios de trabajo de BIOEXPORT. Se deben conocer las condiciones de trabajo y la efectividad de los controles, las inspecciones son una herramienta para el análisis de peligros y de controles de los mismos.

A. DEFINICIONES

Áreas y partes críticas: áreas de la unidad y componentes de la maquinas, equipos, materiales, o estructuras, que tienen la probabilidad de ocasionar perdidas, si se deterioran, fallan o se usan en forma inadecuada.

ATS: Análisis de Trabajo Seguro.

Condiciones Sub-estándar: Toda circunstancia física que presenta una desviación de lo estándar o establecida y que facilite la ocurrencia de un accidente.

Controles existentes: Aquí se registra la información de medidas de control existentes identificadas durante la inspección. Los controles se realizan en:

Fuente: Acciones presentes en el origen del factor de riesgo y que permiten manejarlo.

Medio: Acciones presentes en el lugar del factor de riesgo y que permiten manejarlo.

Persona: Acciones presentes en el servidor y/contratista y que permiten disminuir el factor de riesgo.

Historial de pérdida: Gravedad, magnitud y frecuencia de las pérdidas ocasionadas por accidentes que hayan ocurrido anteriormente.

Inspección Planeada: Requiere de un cronograma y un proceso previo de planeación que obedezca a necesidades específicas que se desarrollen en la unidad y de aspectos generales de seguridad o saneamiento de la unidad; sus principales características son:

- Precisan de un cubrimiento sistemático de las áreas críticas de trabajo de acuerdo con los factores de riesgo específicos a vigilar.
- Están orientadas por listas de chequeo previamente elaboradas de acuerdo con los factores de riesgo propios de la unidad.

- Las personas que hacen este tipo de inspecciones requieren de un entrenamiento previo.
- Tienen unos objetivos claramente definidos sobre los aspectos a revisar
- Están dirigidas a la detección precoz de detalles y circunstancias no obvias que tienen la capacidad potencial de generar siniestros.
- Utilizan un sistema definido para la priorización de las situaciones o condiciones sub-estándar encontradas, lo que permite sugerir un orden claro para la corrección de las mismas.
- Permiten la participación de los servidores y/o contratistas del área implicada, sus jefes y supervisores.
- Estas inspecciones tratan de determinar lo que falla y también aquello que podría fallar.
- Requieren de un informe final detallado con los resultados obtenidos.

Inspección Pre-operacional: La que hace parte de la rutina de trabajo de toda persona y que tiene por objetivo determinar cualquier condición de peligro que pueda presentarse durante la labor que realiza. En estos casos, el servidor y/o contratista

puede de inmediato corregir la situación o informar la condición sub-estándar por escrito al responsable.

Inspección Informal: Es la que hace la persona al demostrar preocupación determinada al encontrar una condición o situación que corregir en el ejercicio normal de su trabajo.

Pérdidas: Toda lesión personal o daño ocasionado a la propiedad, al ambiente o al proceso.

Potencial de Pérdida: Gravedad, magnitud y frecuencia de las pérdidas que pueden ocasionar un accidente.

Riesgo: Toda situación (elementos, fenómenos, ambiente y acciones humanas) que en una operación, encierra la capacidad potencial de producir una lesión o un accidente. Los siguientes riesgos pueden ser calificados con la metodología para los Riesgos de Seguridad (Consecuencia * Probabilidad * Exposición).

Riesgos mecánicos: Atrapamientos, caídas desde altura, fricción, pisadas sobre objetos, caídas al mismo nivel, cortes con objetos, golpes o choques por objetos, proyección de objetos, caídas de objetos, pinchazos con objetos, partes móviles sin protección.

Riesgos eléctricos: Contacto directo, contacto indirecto, electricidad estática.

Riesgos de incendios y explosiones: Explosiones, incendios de líquidos, incendios eléctricos, incendios combinados, incendios de sólidos, incendios de gases.

Riesgos locativos: Almacenamiento inadecuado, falta de orden y aseo, rampas inadecuadas, andamios inseguros, falta de señalización, superficies de trabajo defectuosos, escaleras inadecuadas, pisos defectuosos, techos defectuosos.

Riesgos químicos: Exposición a: aerosoles, líquidos, polvos, vapores, gases, material articulado, rocíos, humos, neblinas, sólidos.

Riesgos físicos: Exposición a: iluminación inadecuada, radiaciones no ionizantes, temperaturas bajas, ventilación insuficiente, presiones anormales, ruido, vibraciones, humedad, temperaturas altas, radiaciones ionizantes.

Riesgos biológicos: exposición a: Bacterias, parásitos, hongos, virus, otros riesgos biológicos, animales peligrosos.

➤ INSPECCIONES DIARIAS

Se realizarán una vez al día, en estas se debe explorar cada una de las áreas de la empresa con el fin de evidenciar posibles actos o condiciones inseguras para su gestión oportuna.

➤ INSPECCIONES PLANEADAS

Se realizarán como mínimo una vez cada dos meses, el objetivo de esta inspección es evaluar un área específica de manera exhaustiva con el fin de encontrar posibles actos o condiciones inseguras para la aplicar controles oportunos. Para la realización de esta inspección se encuentra un formato el cual se debe complementar con un informe en el que se documenten los hallazgos y el plan de acciones para la mitigación de los peligros.

Riesgo carga física: Carga de los sentidos, carga de trabajo dinámico, carga postural estática, diseño del puesto de trabajo, posiciones erróneas, movimientos erróneos, posturas estáticas en desviación de la muñeca, posturas estáticas de pie, sobreesfuerzo, posturas estáticas.

Riesgos psicosociales: Aislamiento, falta de participación, horas extras, organización del tiempo, altos ritmos de trabajo, funciones ambiguas, jornadas prolongadas, relaciones humanas, turnos rotativos, contenido de la tarea, monotonía, gestión administrativa, relaciones interpersonales conflictivas.

Riesgos administrativos: Carencia de normas de seguridad, normas de trabajo inadecuado, entrenamiento deficiente, procedimientos inadecuados, inducción deficiente.

Riesgos públicos: Delincuencia, incumplimiento de normas de tránsito, colisiones, volamientos, etc.

Riesgos de origen social: Contra las instalaciones, personas

Riesgos de origen natural: Inundaciones, tormentas eléctricas, terremoto, deslizamientos, vendaval, otros.

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

OBJETIVO

Identificar de manera proactiva condiciones inseguras en las actividades realizadas por los servidores y/o contratistas con el fin de corregirlas, controlarlas y minimizar la probabilidad de ocurrencia de lesiones, daños o interrupciones del trabajo y evitar afectaciones al medio ambiente.

ALCANCE

El plan o cronograma planteado semanal, mensual o anual, deberá considerar entre otras y dependiendo del momento, oportunidad de negocio o proyecto en particular, el cubrimiento de aspectos o enfoque de resultado siguientes:

1. Inspecciones Gerenciales
2. Inspecciones Ambientales y de Orden y Aseo.
3. Inspecciones de Seguridad y Salud en el Trabajo.
4. Inspecciones de Instalaciones: infraestructura física, tecnológica y de muebles y enseres.
5. Inspecciones de vehículos.
6. Inspecciones de Herramientas y Equipos.

2. Gestión de Amenazas.

PLAN DE PREVENCIÓN, PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS

El plan de preparación para prevención y respuesta ante emergencias es una herramienta de diagnóstico, administrativa, organizacional y operativa, que le permite a la empresa, seguir unos parámetros de acción simples: antes, durante y después de

una emergencia con el fin de mitigar las consecuencias generadas. A través de la planeación, preparación, mitigación, respuesta y recuperación se busca que las consecuencias directas e indirectas sean cada vez más leves.

Los Planes de Prevención, Preparación y Respuesta ante Emergencias buscan disminuir la vulnerabilidad ante las amenazas por medio de las medidas necesarias que garanticen la supervivencia de los involucrados de manera directa o indirecta y la reducción de costos por daños muebles e inmuebles, bajo responsabilidad de la empresa.

Definiciones en el Ámbito de la seguridad de la empresa

Siniestro: Todo evento no deseado, ni programado, que pueda generar consecuencias negativas en el sistema (daños, lesiones, pérdidas, etc.), también se le puede denominar incidente.

Accidente: Todo siniestro cuyo origen sea, o se considere que fue, de carácter fortuito y que puede generar lesiones, daños o pérdidas humanas y/o materiales.

Atentado: Todo siniestro cuyo origen sea o se considere que puede haber sido de carácter intencional.

Contingencia: Evento que tiene la posibilidad de ocurrencia o no-ocurrencia.

Amenaza: La posibilidad de que un siniestro pueda ocurrir.

Riesgo: Una amenaza evaluada en cuanto a la probabilidad de ocurrencia y la gravedad esperada.

Emergencia: Toda situación que implique un “estado” de perturbación parcial y/o total de un “Sistema” por la posibilidad u ocurrencia real de un siniestro y cuya magnitud puede poner en peligro la estabilidad del mismo.

Emergencia incipiente: Evento que puede ser controlado por un grupo con entrenamiento básico y con equipos disponibles en el área de acuerdo al riesgo.

Emergencia interna: Es Aquel evento que ocurre, comprometiendo gran parte de la Entidad involucrada, requiriendo de personal especializado para su atención.

Emergencia general: Es aquel evento que ocurre dentro de la Entidad y que, además, amenaza a la comunidad vecina.

Emergencia Médica: Se denomina a toda situación que se presenta repentinamente, ocasionando perturbación, al poner en peligro la integridad física o mental de las personas.

Desastre: Es el resultado de una emergencia, cuyas consecuencias puedan considerarse de carácter grave para el Sistema que las sufre.

Gravedad: Grado de afectación resultante de un evento.

Escenario: Determinación de una amenaza específica, enmarcada en las variables de actividad y lugar.

Seguridad: Un nivel “aceptable” de riesgo.

Perfil de riesgo: Ubicación relativa de un riesgo respecto a unos niveles predefinidos como aceptables, en función de una combinación de frecuencia y severidad de los mismos.

Comité de Emergencias: Grupo administrativo de las emergencias antes, durante y después de los eventos; responsable de organizar planear y poner en funcionamiento el Plan de Emergencias.

Respuesta Interna Especializada y/o Brigada de Emergencias: Acciones coordinadas desarrolladas por un grupo de personas de una Entidad, organizadas, entrenadas y equipadas especialmente para responder a las emergencias.

Respuesta Externa: Acciones desarrolladas por personas u organizaciones no pertenecientes a ninguna Entidad, con el fin de controlar un siniestro presentado en ella.

Fase de Impacto: Período de tiempo durante el cual actúa el evento que da origen a la emergencia.

Control: Acción de eliminar o limitar el desarrollo de un siniestro, para evitar o minimizar sus consecuencias.

Mitigación: Acciones desarrolladas durante ó después de un siniestro, tendientes a contrarrestar sus efectos críticos y asegurar la supervivencia del sistema, hasta tanto se pueda efectuar las actividades de recuperación.

Evacuación: Acción planificada mediante la cual cada persona amenazada por riesgos colectivos, desarrolla procedimientos predeterminados, tendientes a ponerse a salvo por sus propios medios o por los existentes en su área, mediante el desplazamiento desde y hasta lugares de menor riesgo.

Rescate: Acciones mediante las cuales los grupos especializados, externos al área o a la edificación, sacan a las personas amenazadas que no hayan podido salir mediante un proceso de evacuación.

Salvamento: Acciones y actividades desarrolladas individualmente o por un grupo tendientes a proteger los bienes materiales y/o activos de la Entidad que puedan verse afectados en caso de una emergencia en sus instalaciones

Amenaza Ambiental: Condición capaz de generar daño a la calidad del aire, agua o suelo, y para las plantas de vida silvestre.

Comandante del Incidente: Persona responsable de tomar las decisiones con relación al control de siniestro.

Dotación para atención de emergencias: Vestimenta que sirve de protección al grupo operativo que enfrenta la emergencia.

Equipos para atención de emergencias: Equipos destinados para ser operados por los brigadistas, de acuerdo al factor de riesgo.

Zona Caliente: Área inmediatamente circundante al incidente, en donde existe amenaza inminente de daño grave a las personas o las instalaciones. Se le denomina también “Zona de Riesgo”.

Zona Tibia: Área adyacente más allá de la zona caliente, donde existe peligro moderado cuando se opera con los equipos y las técnicas adecuadas. También se llama “Zona de Operación”.

Zona Fría: Área libre de riesgo, en donde se pueden desarrollar todas aquellas funciones de apoyo para la respuesta a emergencia. Se llama también “Zona de Apoyo”.

Zona Libre: Área segura, más allá de la zona fría, libre de riesgo y de operaciones de emergencia y apoyo y libre de circulación y uso por parte del público. También se llama “Zona de Evacuación”.

Triage: Método utilizado para clasificar al personal accidentado de acuerdo a la severidad de la lesión (Código de colores), para determinar la prioridad de atención y el sitio al cual debe ser remitido.

Víctima: Persona que ha sufrido daño en su integridad física o salud, a consecuencia del siniestro.

Funciones antes de la Emergencia:

- Garantizar la disponibilidad del apoyo administrativo adecuado.
- Diseñar un cronograma de actividades de acuerdo con la disponibilidad del tiempo del personal, en el que se dará instrucción sobre el plan de emergencia y se programarán simulacros.
- Tramitar ante la administración todos los elementos de carácter logístico y gestionar la consecución de los recursos que permitan el cabal funcionamiento del plan y establecer las órdenes administrativas que correspondan al caso.
- Coordinar las acciones con las diferentes instituciones de apoyo externo.
- Proponer planes de protección para los edificios y la forma en que deberán realizarse. Auditar el resultado de las medidas de actuación previstas en el plan, para analizarlas con el Comité de Emergencias.

Funciones durante la emergencia.

- Verificar la veracidad de la emergencia.
- Evaluar inicialmente la emergencia.
- Establecer el Puesto de Mando Unificado en Sala de Monitoreo.

- Tomar el control directo de la emergencia hasta el momento en que lleguen los grupos de apoyo externo y luego servir de enlace entre las diferentes entidades, orientando la atención de la emergencia.
- Coordinar la intervención de las entidades internas con las entidades externas.
- Poner en funcionamiento el Plan Operativo de Emergencias.

Funciones después de la emergencia

- Preparar los reportes de situación para comunicarlos.
- Coordinar la recolección de los informes de daños y pérdidas ocasionados en el evento.
- Verificar las consecuencias del evento y elaborar el informe respectivo para la Dirección.
- Preparar conjuntamente con los funcionarios involucrados el informe final de la emergencia.
- Obtener los informes oficiales de la entidad competente
- Coordinar conjuntamente con el Gerente de planta las actividades de relaciones públicas posteriores al siniestro para facilitar la recuperación del proyecto.
- Archivar de forma segura toda la información y registros que hagan referencia al siniestro

Se anexa formato SURA-plan de prevención, preparación y emergencia Bioexport

BRIGADA DE PREVENCIÓN CONFORMADA, CAPACITADA Y DOTADA.

Las brigadas son grupos de personas debidamente organizadas, capacitadas, entrenadas y dotadas para prevenir, controlar y reaccionar en situaciones peligrosas de alto riesgo, emergencia, siniestro o desastre, dentro de una empresa, industria o establecimiento y cuya función está orientada a salvaguardar a las personas, sus bienes y el entorno de los mismos. Se requiere que las empresas cuenten con una organización interna que permita prever y en su caso atender cualquier contingencia derivada de emergencia, siniestro o desastre. La integración de las Brigadas de Emergencia permitirá contar con personas responsables y capacitadas, que tomarán medidas y acciones para prevenir siniestros y en su caso mitigar los efectos de una calamidad.

Al finalizar la Capacitación, los participantes estarán en la capacidad de apoyar los procesos prevención de accidentes y emergencias en sus empresas, de igual manera contarán con herramientas que les permitirán liderar y participar en la atención de una emergencia.

Esta capacitación de la brigada de prevención deberá tener conocimiento mínimo de acuerdo a los siguientes temas:

- a. Normatividad- Marco Legal.
- b. Conceptos Básicos (Fuego, desastre, emergencia, peligro, etc).

- c. Fases De Conformación De Las Brigadas.
- d. Primeros Auxilios.
- e. Valoración Primaria.
- f. Técnica De RCP.
- g. Prevención De Incendios.
- h. Química y Física Del Fuego.
- i. Comportamiento y Clases De Fuego.
- j. Técnicas Básicas De Evacuación.
- k. Planes De Evacuación.

La empresa deberá apoyarse para el entrenamiento de esta brigada, con el cuerpo de bomberos y con la empresa ARL SURA la cual tiene la obligación de apoyarlo para la consolidación total de su sistema de gestión.

ACCIONES DE MEJORA CON BASE EN INVESTIGACIONES DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES LABORALES.

	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	
	GUIA ACCIONES DE MEJORA PARA OPTIMIZACION DE PROCESOS, MITGACION DE RIESGOS ACTIVIDADES DESARROLLADAS EN PROYECTOS ESPECIALES.	
	☒	SG-SST
		Fecha:
		Versión:
		Página 149 de 168

1. INTRODUCCIÓN.....	
2. OBJETIVO DE LA GUÍA	
3. ALCANCE.....	
4. REQUISITOS PARA LA ELABORACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN MEJORAS DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL	
5. OBJETIVO DEL PLAN DE ACCIÓN DE MEJORAS:	
6. COMPONENTES DEL FORMATO PLAN DE ACCIÓN DE MEJORAS	
7. DEFINICIONES.....	

FORMATO APLICABLE

1. INTRODUCCIÓN

El constante incremento en la generación de residuos sólidos urbanos que experimenta la sociedad hace necesaria una correcta gestión de los mismos. El reciclado es un aspecto muy importante para minimizar el impacto ambiental ocasionado por los residuos y su destino final. El compostaje hace referencia al tratamiento de residuos basado en el reciclado de la materia orgánica mediante un proceso controlado de fermentación en condiciones aeróbicas.

Bioexport SAS, es una empresa que inicio labores el 6 de agosto de 2018, con el objeto principal de fabricar y comercializar insumos agrícolas orgánicos en el ámbito nacional. Logrando desarrollar con su grupo interdisciplinario de personas, proyectos especiales innovadores, amigables con el medio ambiente y que, a corto y mediano plazo, serán un aporte para el olvidado sector agropecuario colombiano.

Para cumplir su objeto, la empresa desarrolla procesos y actividades manuales que requieren de la participación directa de recurso humano no calificado, por lo cual la

generación de posibles riesgos laborales, esté en el orden del día, siendo necesario generar Excelencia empresarial manifestada en su capacidad de crecer en la mejora continua de todos y cada uno de los procesos que rigen su accionar diario.

La mejora se produce cuando la empresa y su personal en general, aprende de sí misma, y planifica sus actividades, teniendo en cuenta el entorno cambiante empresarial de Colombia y el conjunto de fortalezas y debilidades que llegue a identificar a medida que pasa el tiempo, desarrolla procesos exitosos, y aprende de sus errores. Bajo este contexto, con el fin de implementar sistemas que garanticen la mejora continua de su Desempeño Empresarial y el logro de resultados en procesos, insumos de alta calidad obtenidos y servicios excelentes de comercialización, será necesario establecer acciones de mejora, en sus actividades planeadas en pro del cumplimiento de su objeto social.

La estructuración de la presente guía se basa en los requerimientos o requisitos exigidos por la Resolución 0312 de 2019 por la cual se definen estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

2. OBJETIVO DE LA GUÍA

Proporcionar una herramienta que sirva para identificar y establecer las posibles acciones de mejora a las debilidades o falencias encontradas durante la ejecución de auditorías externas, auditorias hechas por el COPASST y autoevaluaciones hechas por la dirección de gestión empresarial y cuya finalidad es la mitigación de riesgos y la mejora continua de sus procesos.

3. ALCANCE

La presente guía metodológica deberá ser aplicada por los colaboradores de la empresa Bioexport sas, y se deberá reflejar los resultados en todos sus procesos y actividades que desarrolle en los diferentes proyectos especiales y oportunidades de negocio que consolide durante su existencia como fabricante-comercializador de insumos agrícolas orgánicos y otros servicios especiales.

4. REQUISITOS PARA LA ELABORACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE ACCIONES DE MEJORA.

- a) La resolución 312 del año 2019 en su Artículo 29, especifica claramente las bases desde las cuales desarrollar e implementar los planes y acciones. “Planes de mejoramiento a solicitud del Ministerio del Trabajo. Cuando los funcionarios de las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo detecten en cualquier momento un incumplimiento de las obligaciones, normas y requisitos legales establecidos en los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se podrá ordenar planes de mejoramiento, con el fin que se efectúen las acciones correctivas tendientes a la superación de las situaciones irregulares detectadas.”

El plan debe contener como mínimo las actividades concretas a desarrollar, la persona responsable de cada una de ellas, el plazo determinado para su cumplimiento y la ejecución del plan, y los diferentes recursos administrativos y financieros destinados para su cumplimiento. El plan debe estar orientado a

subsanan definitivamente las situaciones detectadas, así como prevenir que se presenten en el futuro casos similares o relacionados.

- b) El plan de acción de mejoras debe ser difundido y comunicado a todos los integrantes de la de la empresa, debidamente validado y aprobado con la alta gerencia de la empresa, logrando de esta manera, participación activa de todos los colaboradores de la empresa para la obtención de resultados y excelencia.
- c) La generación de acciones de mejora se hacen previo resultado e informes de novedades emitidos por auditores externos, autoevaluaciones del sistema, auditores internos, accidentes de trabajo, enfermedades laborales, o cualquier falla oficialmente identificada y avalada por el encargado del SG-SST nombrado por la empresa.
- d) Las causas que se identifiquen a todo nivel de la empresa, junto a sus planes y acciones de mejora, deberán ser simplificadas, estandarizadas y registradas en el formato establecido por la empresa acuerdo a sus procedimientos internos.
- e) Las acciones de mejora identificadas y validadas, deberán tener su documento soporte, con información básica, actividades a desarrollar, fecha o plazo de ejecución y responsable.

5. OBJETIVO DEL PLAN DE ACCIÓN DE MEJORAS:

El objetivo principal del plan de acción de mejoras es desarrollar un conjunto de actividades para corregir las debilidades detectadas en el desempeño de los procesos

que desarrolla la empresa, así como también, mitigar el impacto en los riesgos acuerdo mapa de peligros, en accidentes de trabajo y enfermedades laborales presentados.

6. COMPONENTES DEL FORMATO PLAN DE ACCIÓN DE MEJORAS.

-  Ciudad y fecha
-  Colaborador que elabora la acción de mejora.
-  Descripción de la novedad presentada.
-  Proceso o dependencia en el que se presenta la deficiencia.
-  Actividades que conforma las acciones a desarrollar.
-  Descripción del impacto que se busca obtener.
-  Responsable del cumplimiento.
-  Fecha de inicio y de termino para implementación.
-  Firma del responsable o responsables del proceso.

7. DEFINICIONES

- a. **Estándares Mínimos en el lugar de trabajo:** Los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de SST son de obligatorio cumplimiento para todas las personas naturales y jurídicas señaladas en el artículo 2° de la presente Resolución que establece su campo de aplicación, y su implementación se ajusta, adecua y armoniza a cada empresa o entidad de manera particular conforme al número de trabajadores, actividad económica, labor u oficios desarrollados.

- b. **Acreditación en SST:** El certificado de acreditación en seguridad y salud en el trabajo es el reconocimiento oficial que realiza el Ministerio del Trabajo a las empresas, entidades, empleadores y contratantes con excelente calificación en el cumplimiento de los Estándares Mínimos de SST, que aportan valor agregado, ejecutan de manera permanente actividades adicionales a las establecidas en la normativa de riesgos laborales, que impactan positivamente en la salud y bienestar de los trabajadores, estudiantes y contratistas.
- c. **Evaluación Inicial:** Es la autoevaluación realizada por la empresa con el fin de identificar las prioridades y necesidades en SST para establecer el plan de trabajo anual de la empresa del año 2018, conforme al artículo 2.2.4.6.16 del Decreto 1072 de 2015.
- d. **Seguimiento y Plan de mejora.** Es el momento de vigilancia preventiva de la ejecución, desarrollo e implementación del Sistema de Gestión de SST. El seguimiento al Sistema de Gestión de SST y al cumplimiento al plan de mejora se realizará por parte del Ministerio del Trabajo y Administradoras de Riesgos Laborales.
- e. **Vigilancia delegada:** Las Administradoras de Riesgos Laborales de conformidad con lo establecido en el artículo 56 del Decreto 1295 de 1994, por delegación del Estado, ejercen la vigilancia y control del cumplimiento en la prevención de los riesgos laborales de las empresas afiliadas y asesorarlas en el diseño del Sistema de Gestión de SST.
- f. **Incidente laboral:** Suceso que en el curso del trabajo o en relación con éste, que tuvo el potencial de ser un accidente, en el que hubo personas involucradas

sin que sufrieran lesiones o se presentaran daños a la propiedad y/o pérdidas en los procesos.

- g. Accidente de Trabajo:** Evento no deseado que da lugar a la muerte, enfermedad, lesión, daño u otra pérdida. Suceso repentino que se producido por causa o con ocasión del trabajo y que hay producido en el trabajador una perturbación funcional, una lesión orgánica, la invalidez ó la muerte.
- h. Accidente grave:** Aquel que trae como consecuencia amputación de cualquier segmento corporal; fractura de huesos largos (fémur, tibia, peroné, humero, radio y cubito); trauma craneoencefálico; quemaduras de segundo y tercer grado; lesiones severas de mano, tales como, aplastamiento o quemaduras; lesiones severas de columna vertebral con compromiso de médula espinal; lesiones oculares que comprometan la agudeza o el campo visual o lesiones que comprometan la capacidad auditiva.
- i. Causas básicas:** Causas reales que se manifiestan detrás de los síntomas; razones por las cuales ocurren los actos y condiciones subestándares o inseguros; factores que una vez identificados permiten un control administrativo significativo. Las causas básicas ayudan a explicar por qué se cometen actos subestándares o inseguros y por qué existen condiciones subestándares o inseguras.
- j. Causas inmediatas:** Circunstancias que se presentan justamente antes del contacto; por lo general son observables o se hacen sentir. Se clasifican en actos subestándares o actos inseguros (comportamientos que podrían dar paso a la ocurrencia de un accidente o incidente) y condiciones subestándares o

condiciones inseguras (circunstancias que podrían dar paso a la ocurrencia de un accidente o incidente).

k. Pérdida: Se refiere a los daños a las personas, daños materiales o daños ambientales.

Formato aplicable.

	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	
	FORMATO ACCIONES DE MEJORA PARA OPTIMIZACION DE PROCESOS, MITGACION DE RIESGOS ACTIVIDADES DESARROLLADAS EN PROYECTOS ESPECIALES.	
	☒	SG-SST
		Fecha: Versión: Página 157 de 168

**ACCION DE MEJORA DENTRO DEL SISTEMA DE GESTION DE LA EMPRESA
BIOEXPORT SAS**

FECHA	MES	AÑO

Elabora acción de mejora:	
---------------------------	--

Dependencia:	Encargado:
Descripción del hallazgo o novedad	

--

Descripción acciones de mejora propuestas	Acciones realizadas e impactos obtenidos

Fecha de inicio acción de mejora.			Fecha de término acción de mejora.			Responsable cumplimiento acción de mejora.
Día	Mes	Año	Día	Mes	Año	Nombre y cargo.

Observaciones adicionales:

Firma Responsable Proceso	Firma Responsable acción de mejora
---------------------------	------------------------------------

--	--

Se anexa Plan de mejora de la empresa BIOEXPORT SAS

PROGRAMA DE AUDITORÍAS INTERNAS DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Objetivo: Realizar un control y velar por el bienestar de todos los colaboradores de BIOEXPORT SAS

Alcance: Verificar que la empresa cuente con el SG-SST

Responsable: Personal que cuente con las capacidades, competencias, habilidades y conocimientos para realizar y llevar en buenos términos el proceso de la auditoria interna.

Recursos: Formatos, documentos de SG-SST

Metodología: Inspección, revisión y presentación de un informe final de auditoria.

PROCESOS A AUDITAR DE LA EMPRESA BIEXPORT SAS

1. Cumplimiento de la política y objetivos del SG-SST
2. Participación de todos los colaboradores de la empresas
3. Capacitaciones en diversos temas de SSST a los colaboradores de BIOEXPORT SAS
4. Revisión de indicadores
5. Resultado de indicadores
6. Socialización del SG-SST a los colaboradores
7. Investigación e identificación de los incidentes, accidentes y enfermedades laborales
8. Planificación, desarrollo y aplicación del SG-SST
9. Cumplimiento del Plan Anual de Trabajo
10. Revisión de la alta dirección

Conclusiones

- Se realizó un diagnóstico inicial de la empresa BIOEXPORT SAS mediante la aplicación de evaluación de Estándares mínimos de acuerdo a la Resolución 0312 de 2019 en la cual se identificaron los Item con los cuales cumplía la organización y los Item que no cumplía y que fueron construidos para el Sistema de Gestion de Seguridad y Salud en el Trabajo. Con la evaluación se encuentra que se tienen 16.5 en fase de Planeación, 29.5 en la fase de hacer y 0 puntos en las fases de verificar y actuar obteniendo una valoración de 46 puntos lo cual de acuerdo De acuerdo al Artículo 28 de la Resolución 0312 de 2019 - Planes de mejoramiento conforme al resultado de la autoevaluación de los Estándares Mínimos se encuentra que la empresa BIOEXPORT SAS se encuentra en estado CRÍTICO.
- Se realizó la matriz de identificación de peligros conforme a la Norma Técnica Colombiana GTC 45 en la cual se evidenció que los riesgos que se encuentran n la organización son: físico, biológico, mecánico, natural, publico, psicosocial, biomecánico y locativo. Se observó que los incidentes o accidentes que se presentan en la compañía se debe a la falta de organización de herramientas en las instalaciones de la empresa, por otra parte la mayoría de trabajadores realizan actividades repetitivas durante toda su jornada laboral lo cual puede desencadenar más adelante una enfermedad laboral.

- Se construyó propuesta del Sistema de Gestion de Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa BIOEXPORT SAS realizándose Plan anual de trabajo, matriz legal, planes de mejora entre otros.

Discusión

Los resultados obtenidos de este proyecto “DISEÑO DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA MINIMIZAR RIESGOS EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA BIOEXPORT SAS evidencian que al aplicar la evaluación de estándares mínimos y realizar la matriz de identificación de peligros según la GTC 45 nos permiten identificar como se encontraba la organización en temas de seguridad y salud en el trabajo. Por otra parte nos hace ver la importancia de que una empresa cuente 100% con un Sistema de Gestion de Seguridad y Salud en el Trabajo y que este se aplique y lo conozcan todos los colaboradores de ella. Por lo tanto se puede decir que la hipótesis planteada en este proyecto: “¿De qué forma el diseño de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo minimizara los riesgos laborales en los trabajadores de la empresa BIOEXPORT SAS? “ es aceptada y se comprueba que al mejorar y tener un SG-SST si contribuye con la mitigación o reducción de riesgos en BIOEXPORT SAS.

Recomendaciones

- a) Prioritario para lograr en corto plazo corregir deficiencias y optimizar a mediano y largo plazo, perdidas de recursos por la no implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, que la alta gerencia de BIOEXPORT SAS contrate un profesional en seguridad y salud en el trabajo con licencia vigente para certificar el diseño del SG-SST y este pueda ser avalado por la ARL.
- b) Debido a que el Decreto 1295 de 1994, especifica que la empresa por estar en un rango de 10 a 49 trabajadores, debe nombrar el comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, (COPASST) con un representante de los trabajadores y uno de la empresa, capacitados debiendo realizar y aprobar el curso de capacitación virtual obligatorio de 50 horas, el cual es completamente gratis y lo podrán realizar con la ARL SURA, además que este comité debe con carácter prioritario recibir las capacitaciones necesarias para que su labor tenga impacto en la empresa y genere resultados inmediatos.
- c) El Sistema de Gestión para la Seguridad y Salud en el Trabajo, que se ha propuesto en el presente trabajo de grado, debe ser implementado y socializado con todos los trabajadores, en todas las áreas organizacionales, así como la publicación de las políticas y reglamentos internos lo cual se hace con charlas, capacitaciones y reuniones. Actividad liderada por la persona contratada como responsable del sistema de gestión de la empresa.
- d) El éxito del Sistema de Gestión para la Seguridad y Salud en el Trabajo, está en la disposición de la alta gerencia y dirección operativa, de proyectos y administrativas, en la importancia dada a la implementación y consolidación del sistema, el cual se logra con relativa facilidad dando a conocer todos los programas, procedimientos, uso de los formatos para la minimización de riesgos, enfermedades y accidentes laborales que ocurran en la empresa, Planear y

cumplir las inspecciones, capacitaciones, simulacros y demás actividades en cuanto a seguridad y salud en el trabajo, en las fechas establecidas en el cronograma de actividades. Realizar auditorías internas semestralmente por parte de la alta gerencia y los encargados del sistema de gestión para la seguridad y salud en el trabajo y realizar auditorías externas anualmente para la revisión y verificación del cumplimiento del sistema.

- e) Para cada proyecto que tiene la empresa en la actualidad y para las oportunidades de negocio que visiona a mediano y corto plazo, los trabajadores contratados deben realizar los exámenes médicos de ingreso y los exámenes médicos de retiro para verificar que su estado de salud esté en las mismas condiciones de cuando ingresó a la empresa. Los colaboradores de confianza con contrato a término indefinido se les debe programar exámenes médicos periódicos para monitorear su estado de salud laboral, archivando y documentando las evidencias obtenidas para consulta en caso de posibles demandas y exigencias afines.
- f) La empresa deberá generar la cultura de documentar y registrar todas las actividades que realicen y que hagan parte del Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo, en especial las capacitaciones realizadas, inspecciones desarrolladas, exámenes médicos, entrega de EPP; de esta manera la empresa se blindaría jurídicamente ante cualquier eventualidad.
- g) El profesional contratado para el SG-SST deberá estar atento a los cambios normativos del sistema, en cuanto a normatividad vigente y derogada, estando actualizado e implementando los requerimientos que exijan las nuevas leyes y normas.

Referencias

- Alvarado Ramírez, K., & Suárez Barraza, M. (2012). Implementación de un sistema de gestión para una empresa distribuidora de productos farmacéuticos de Ecuador. Un estudio exploratorio. Sotavento M.B.A., (19), 64-76. Recuperado a partir de <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/sotavento/article/view/3341>
- Bocanegra, M, Santofimio, A & Corredor, V. (2019). Importancia de la Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en Las PYMES dedicadas a la fabricación de muebles. [Proyecto de grado, Corporación Universitaria Minuto de Dios]. Repositorio de la Universidad UNIMINUTO. Recuperado de <https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/8180/TESIS%20FINAL%20MUEBLES%20e.pdf?sequence=5&isAllowed=y>
- Bianchini, A., Donini, Pellegrini., M & Saccani C (2017). Una metodología innovadora para medir la implementación efectiva de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en la Unión Europea. Ciencias de la seguridad, Vol. 92, 26-33. Recuperado de <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2016.09.012>.
- Clare Gallagher, Elsa Underhill y Malcolm Rimmer (2018) Sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional en Australia: barreras para el éxito, Política y práctica en salud y seguridad, 1: 2, 67-81, DOI: 10.1080 / 14774003.2003.11667637
- Charles F. Redinger y Steven P. Levine (2015) Desarrollo y evaluación del instrumento de evaluación del sistema de gestión de seguridad y salud

ocupacional de Michigan: una herramienta universal de medición del rendimiento de OHSMS, American Industrial Hygiene Association Journal, 59: 8, 572-581, DOI: 10.1080 / 15428119891010758

- Díaz, L, (2016). Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Empresa de Diseños en Plásticos Reforzados “D.P.R.” S.A.S. [Proyecto de grado, Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia]. Repositorio de la universidad uptc. Recuperado de <https://repositorio.uptc.edu.co/bitstream/001/1906/1/TGT-479.pdf>
- Gallo, R, & Terán, V. (2017). Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo Basado En el Decreto 1072 de 2015 Para la Empresa Inversiones BBK. [Proyecto de grado, Universidad de Cartagena]. Repositorio de la universidad Unicartagena. Recuperado de <https://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/handle/11227/8099/TESIS%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Preciado, L, Y. (2017). Diseño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST Para la Empresa GIGA Ingeniería Integral S.A.S. [Proyecto de grado, Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia]. Repositorio de la universidad uptc. Recuperado de <https://repositorio.uptc.edu.co/bitstream/001/1889/1/TGT-471.pdf>
- Villa, P, E. (2016). Diseño de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) Para La Empresa JAIME ROZO GOMEZ Y CIA S.A.S. [Proyecto de grado, Universidad Tecnológica de Bolívar]. Repositorio de la

Universidad UTB. Recuperado de
<https://biblioteca.utb.edu.co/notas/tesis/0069391.pdf>.

- Safetya (2021). Resolución 0312 de 2019 Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST Recuperado de <https://safetya.co/normatividad/resolucion-0312-de-2019/#a29>
- Ibeas, G. (2013). Plan de mejora en la organización y planificación de la empresa dedicada a las tecnologías de la información. [Proyecto de grado, Universidad Politécnica de Cartagena]. Repositorio de la Universidad Politecnica de Cartagena. Recuperado de <https://repositorio.upct.es/bitstream/handle/10317/3433/tfm217.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Betancur, F (2013). Investigación y análisis de accidentes e incidentes de trabajo. Suramericana. Recuperado de https://www.arlsura.com/pag_serlinea/distribuidores/doc/documentacion/investigacion.pdf
- Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación ICONTEC, GTC 45, Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en Seguridad y salud Ocupacional. 2012 (Segunda Actualización).

Anexos

- Formato de evaluación de Estándares mínimos
- Formato Matriz de riesgos GTC 45
- Matriz legal de SST de BIOEXPORT SAS
- Plan anual de trabajo SST de BIOEXPORT SAS
- Plan de mejora BIOEXPORT SAS
- Anexo caracterización de la accidentalidad SURA
- Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias