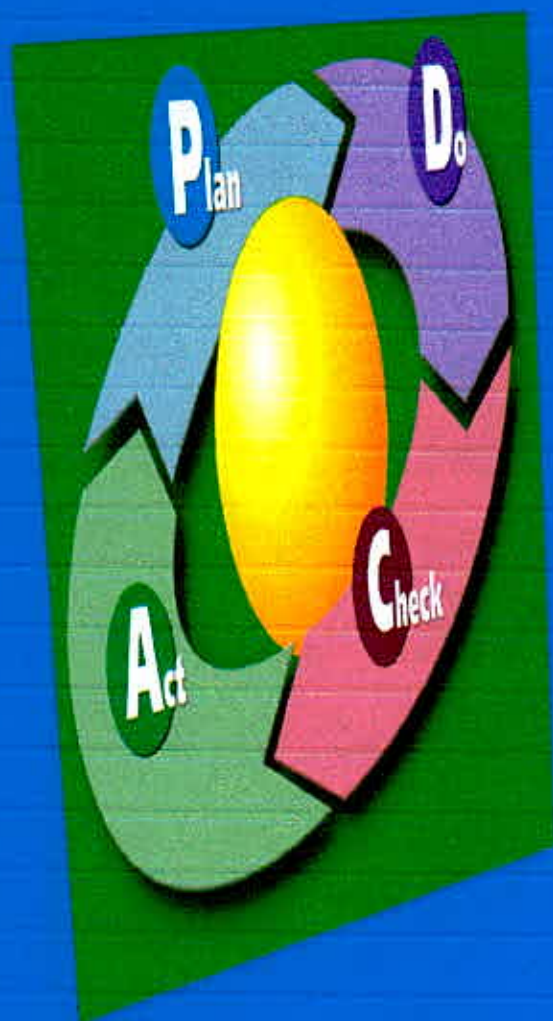


1516

15 DIC 2017

SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



CORPORACION
AUTONOMA
REGIONAL DEL
CESAR CORPOCESA

15-12-2017

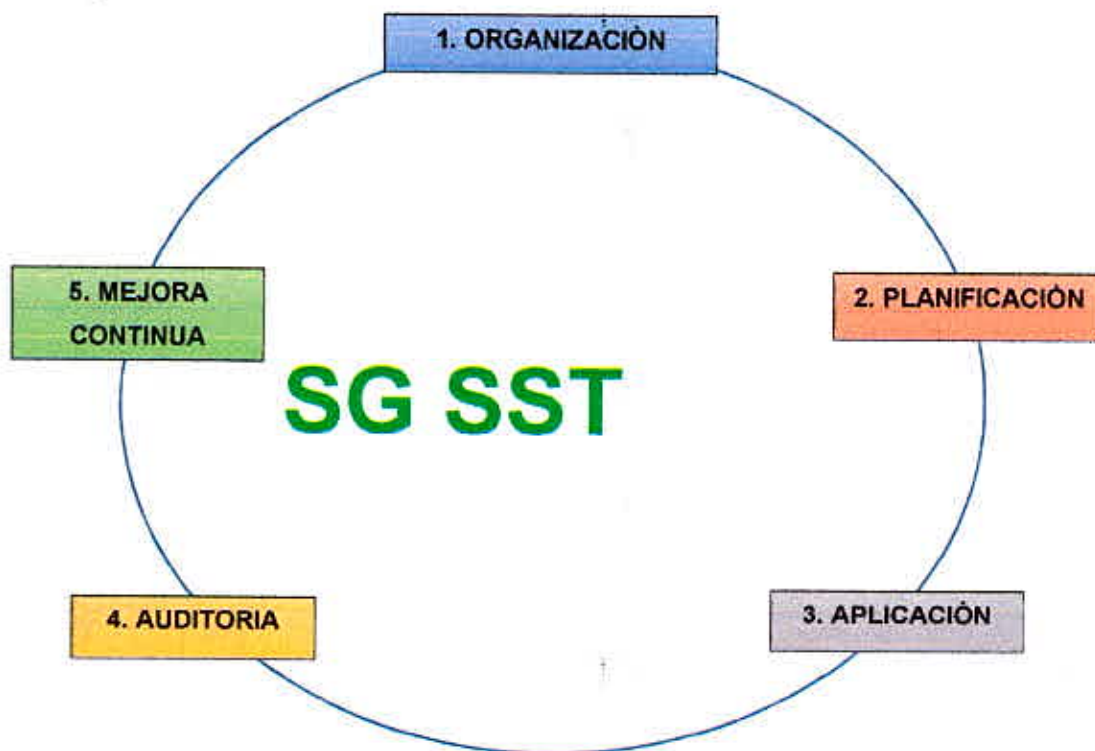
1516

15 DIC 2017

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	PCA-01-MA-01
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 3.0
	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	FECHA: 23/02/2017

SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

SGSST



	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	PCA-01-MA-01
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 3.0
	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	FECHA: 23/02/2017

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN
OBJETIVOS
ALCANCE
PRESENTACIÓN DE LA CORPORACIÓN

1. ORGANIZACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- 1.1. MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES
- 1.2. DEFINICIONES
- 1.3. DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA
- 1.4. ORGANIGRAMA
- 1.5. DIAGNÓSTICO DE LAS CONDICIONES DE SALUD DE LA POBLACIÓN TRABAJADORA
- 1.6. ROLES Y RESPONSABILIDADES
 - 1.6.1. OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES
 - 1.6.2. OBLIGACIONES DE LAS ADMINISTRADORAS DE RIESGOS LABORALES
 - 1.6.3. RESPONSABILIDADES DE LOS TRABAJADORES
- 1.7. OTROS ASPECTOS A TENER EN CUENTA EN ROLES Y RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADOR Y LA ARL
 - 1.7.1. RESPONSABILIDAD DEL COPASST
 - 1.7.2. RESPONSABILIDADES COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL
 - 1.7.3. RESPONSABILIDADES FRENTE AL SGSST
- 1.8. RECURSOS
- 1.9. DIRECCIÓN DEL SGSST
- 1.10. DOCUMENTACIÓN
 - 1.10.1. CONSERVACIÓN DE DOCUMENTOS

2. PLANIFICACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (PLANEAR).

- 2.1. EVALUACIÓN INICIAL DEL SGSST E IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS
- 2.2. EVALUACIÓN Y ANÁLISIS DE LAS ESTADÍSTICAS SOBRE LA ENFERMEDAD Y LA ACCIDENTALIDAD
- 2.3. METODOLOGÍA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE LOS RIESGOS

1516

15, DIC 2017

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	PCA-01-MA-01
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 3.0
	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	FECHA: 23/02/2017

- 2.3.1. CONCEPTUALIZACIÓN Y CLASIFICACIÓN DE RIESGOS Y PELIGROS
- 2.3.2. INSTRUMENTOS PARA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN
- 2.3.3. CLASIFICAR PROCESOS, ACTIVIDADES Y TAREAS
- 2.3.4. IDENTIFICAR LOS PELIGROS Y EFECTOS POSIBLES
- 2.3.5. IDENTIFICAR LOS CONTROLES EXISTENTES
- 2.3.6. EVALUACIÓN DEL RIESGO
- 2.3.7. VALORACIÓN DEL RIESGO
- 2.3.8. CRITERIOS PARA ESTABLECER CONTROLES
- 2.3.9. MEDIDAS DE INTERVENCIÓN
- 2.4. POLITICAS.
- 2.4.1. POLITICAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
- 2.5. SUBSISTEMAS DE GESTION
- 2.5.1. SUBSISTEMAS DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO
- 2.5.2. SUBSISTEMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL
- 2.6. INDICADORES DE ESTRUCTURA, PROCESO Y RESULTADO
- 2.7. COMUNICACIÓN: TÉCNICAS Y MÉTODOS
- 2.8. PLAN DE TRABAJO ANUAL DEL SST
- 2.9. PLAN DE CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

3. APLICACION DEL SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (HACER).

- 3.1. GESTIÓN DE LOS PELIGROS, RIESGOS, MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CONTROL
 - 3.1.1. ELIMINACIÓN DEL PELIGRO/RIESGO
 - 3.1.2. SUSTITUCIÓN
 - 3.1.3. CONTROLES DE INGENIERÍA
 - 3.1.4. CONTROLES ADMINISTRATIVOS
 - 3.1.5. EQUIPOS Y ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL
- 3.2. EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES: CONCEPTOS BÁSICOS DE EVALUACIONES DE INGRESO, PERIÓDICAS Y DE RETIRO
- 3.3. PREVENCIÓN, PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS Y DESASTRES
- 3.4. GESTIÓN DEL CAMBIO: PROCEDIMIENTO QUE REFLEJE PREPARACIÓN DE TRABAJADORES PARA LOS CAMBIOS
- 3.5. ADQUISICIONES: CONCEPTO, PROCEDIMIENTO

1516

15 DIC 2017

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	PCA-01-MA-01
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 3.0
	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	FECHA: 23/02/2017

- 3.6. **CONTRATACIÓN: CONCEPTOS, CRITERIOS DE SELECCIÓN Y EVALUACIÓN DE PROVEEDORES**

**4. AUDITORIAS Y REVISIÓN POR LA ALTA GERENCIA
(VERIFICAR)**

- 4.1. ALCANCE DE LA AUDITORÍA Y EVIDENCIAS DE CUMPLIMIENTO
- 4.2. REVISIÓN POR LA ALTA DIRECCIÓN
- 4.3. INVESTIGACIÓN DE INCIDENTE, ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD LABORAL
- 4.4. OBLIGACIONES EN LA INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES, ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES LABORALES.
- 4.5. PROCEDIMIENTO PARA LA INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES, ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES LABORALES

5. MEJORAMIENTO CONTINUO (ACTUAR)

- 5.1. MEJORA CONTINUA
 - 5.2. ACCIONES PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS
- ANEXOS.

1516

15 DIC 2017

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	PCA-01-MA-01
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 3.0
	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	FECHA: 23/02/2017

INTRODUCCION

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST consiste, en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora, continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la 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.

La implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se direcciona desde el Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015, actualizada el 15 de Abril 2016, debido a que este es el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo el cual absorbió en el Libro2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6 "Por el cual se dictan las disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)", Resolución 4972 de 2016 (curso virtual de 50 horas del SGSST), Resolución 1111 2017 (Estándares mínimos del SGSST).

Estas acciones se materializan con la ejecución del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST entendido como la planeación, organización, desarrollo y evaluación de diferentes procesos, mediante el conocido Ciclo PHVA (planear, hacer, verificar, actuar). Procesos de intervención sobre las Condiciones de Salud (medicina preventiva y del trabajo) y de Trabajo (Higiene y Seguridad Industrial), programados para mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrolladas en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	PCA-01-MA-01
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 3.0
	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	FECHA: 23/02/2017

Dentro del medio laboral, el trabajador interactúa con diferentes condiciones que pueden afectarlo positiva o negativamente, por lo que se dice que el trabajo puede convertirse en un factor determinante que incide de manera positiva o negativa en la calidad de vida del individuo, de la corporación y la sociedad.

Se establece entonces una relación directa entre salud y trabajo, entendida como el vínculo del individuo con la labor que desempeña y la influencia que sobre la salud le acarrea dicha labor. Y es el conjunto de variables que definen la realización de la tarea, el entorno en la labor que se realiza, la que se denomina "condiciones de trabajo", constituidas estas por factores del medio ambiente, de la tarea y de la organización.

Las consecuencias generadas por la falta ejecución de actividades de promoción y prevención de la salud, así como la intervención en las condiciones de trabajo, pueden ser los accidentes y enfermedades laborales, el ausentismo y un desencadenante mal clima organizacional, siendo elementos que se traducen en la disminución de la productividad de la corporación y como tal en un deterioro de la calidad de vida de los trabajadores.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Dirección de la Corporación Autónoma Regional del Cesar "CORPOCESAR" a través del SG-SST asumirá su responsabilidad en buscar y poner en práctica las medidas necesarias que contribuyen a mantener y mejorar los niveles de eficiencia de las operaciones de la corporación y brindar a sus trabajadores un medio laboral seguro.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	PCA-01-MA-01
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 3.0
	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	FECHA: 23/02/2017

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Establecer el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Corporación Autónoma Regional del Cesar, por medio de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo de la Corporación, con el fin de preservar un estado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, a nivel individual y colectivo que mejore el Clima Laboral y a su vez la productividad, propiciando seguridad, protección y atención en el desarrollo de sus tareas habituales.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Dar cumplimiento a las disposiciones legales vigentes en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Elaborar, aplicar y socializar las Política de Seguridad y Salud en el Trabajo establecida a nivel interno.
- Realizar Evaluación Inicial al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo.
- Ejecutar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo, Ciclo de DEMING (Planear, Hacer, Verificar, Actuar. PHVA).

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	PCA-01-MA-01
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 3.0
	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	FECHA: 23/02/2017

- Diseñar, implementar y socializar el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial.
- Identificar, Evaluar, Valorar y controlar los peligros y riesgos en la empresa
- Fomentar programas de promoción de Estilos de Vida y Trabajo saludables, para formar trabajadores con costumbres sanas.
- Poner en práctica medidas de control que mejoren las condiciones de salud y de trabajo de los empleados de CORPOCESAR.
- Crear estándares de seguridad y vigilancia que ayuden a evitar Incidentes, Accidentes y Enfermedades Laborales; crear el equipo investigador de los incidentes y accidentes de trabajo que se presenten e investigarlos.
- Diseñar y ejecutar el Plan de Trabajo y Programa de Capacitación que sirvan de elementos de formación integral en el trabajo y fomenten la participación activa de los trabajadores de CORPOCESAR.
- Mantener, incentivar y fortalecer grupos de apoyo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, siendo los principales el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, la Brigada de Emergencia, el Comité de Convivencia Laboral y el Comité del Plan Estratégico de Seguridad Vial de la Corporación.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO MANUAL DEL SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	PCA-01-MA-01
		VERSIÓN: 3.0
		FECHA: 23/02/2017

- Planear, organizar, ejecutar y evaluar las actividades de Higiene, Seguridad Industrial, Medicina Preventiva y del Trabajo e igualmente actividades conjuntas de las mismas áreas.
- Preparar a la corporación y a sus trabajadores para la prevención, actuación y recuperación de las Emergencias dentro y fuera de la Corporación.

ALCANCE

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) aplica a todos los trabajadores de la Corporación Autónoma Regional del Cesar – CORPOCESAR, incluyendo todos los procesos internos, las seccionales, y todos los trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación (Funcionarios Públicos, los contratistas, judicantes, aprendices, pasantes) que actúan para el desarrollo de las actividades de la Corporación.

PRESENTACION DE LA CORPORACION

La Corporación Autónoma Regional del Cesar, CORPOCESAR, creada a partir del Decreto 3454 de 1983 con el fin de promover el desarrollo regional desde su transformación en autoridad Ambiental Regional, (Ley 99 de 1993); es un ente corporativo de carácter público descentralizado, relacionado con el nivel nacional, dotado de autonomía administrativa y financiera patrimonio propio y personería jurídica, encargado por la ley de administrar dentro del área de su jurisdicción, el medio ambiente y los recursos naturales renovables y propender por el desarrollo sostenible de conformidad con las disposiciones legales y las políticas del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible. Cuenta con una sede principal en

1516

15 DIC 2017

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	PCA-01-MA-01
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 3.0
	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	FECHA: 23/02/2017

la ciudad de Valledupar y cuatro (4) seccionales en todo el departamento del Cesar, específicamente en los municipios de La Jagua de Ibirico, Curumaní, Aguachica y Chimichagua, pretendiendo con ello cubrir todas las necesidades del área de su jurisdicción.

La Corporación Autónoma Regional del Cesar cuenta en su jurisdicción con una extensión territorial de 22.905 km², 25 municipios y una población de 1.166.420 habitantes según el Censo poblacional del año 2005.

De acuerdo a la concertación con el SINA pertenece a la Región Caribe Oriental con las siguientes Eco regiones Estratégicas: Sierra Nevada de Santa Marta, Serranía del Perijá, Valle del río Cesar, Valle del río Magdalena, Ciénaga de Zapatosa y Humedales Menores.

CORPOCESAR es el organismo rector de la gestión ambiental, maneja y administra los recursos naturales renovables, promulga y desarrolla normas tendientes a la recuperación, conservación, protección, ordenamiento, uso, manejo y aprovechamiento de los recursos naturales y del medio ambiente en el departamento del Cesar.

MISION

"Liderar dentro del marco del desarrollo sostenible la gestión ambiental en su jurisdicción".

VISION

"Lograr que en el 2020 el desarrollo integral de la comunidad se dé en armonía con la naturaleza, reconociendo y fortaleciendo la identidad cultural y la vocación productiva del territorio"

1516

15 DIC 2017

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	PCA-01-MA-01
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 3.0
	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	FECHA: 23/02/2017

OBJETO DE CORPOCESAR

Propender por el desarrollo sostenible y la protección del medio ambiente en su jurisdicción, a través de la ejecución de las políticas, planes, programas y proyectos sobre medio ambiente y recursos naturales renovables, así como dar cumplida y oportuna aplicación a las disposiciones legales vigentes sobre su disposición, administración, manejo y aprovechamiento, conforme a las regulaciones, pautas y directrices expedidas por el Ministerio de Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial.

PRINCIPIOS Y VALORES CORPORATIVOS

Calidad en el servicio: Nos esforzamos por el permanente mejoramiento de nuestros servicios formando un equipo humano de alto nivel técnico y profesional, que brinde seguridad y confianza a nuestros usuarios.

Respeto al ambiente: Creamos en nuestros servidores públicos un alto sentido de responsabilidad frente a la misión de la Corporación para promover el respeto y el compromiso con el medio ambiente y nuestra comunidad.

Contribución participativa de la entidad: Desarrollamos canales apropiados de comunicación y enlace para garantizar la efectiva participación de nuestros servidores públicos y usuarios en el seguimiento y mejoramiento de la gestión de la Corporación.

Compromiso con el quehacer institucional: Nos sentimos plenamente identificados con Corpocesar, es decir con su misión, sus valores, programas y

1516

15 DIC 2017

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	PCA-01-MA-01
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 3.0
	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	FECHA: 23/02/2017

proyectos, como fundamentos legítimos para responder a nuestro compromiso como sociedad.

Gestión ambiental autónoma: Adaptamos nuestra gestión a las diversidades socioculturales y biofísicas que caracterizan nuestra sociedad y su territorio, a través de un trabajo institucional coordinado, que apoye el fortalecimiento de la gestión ambiental responsable y autónoma de las entidades territoriales.

Honestidad en la actuación: En nuestras actuaciones y decisiones nos empeñamos en trascender los objetivos, propósitos, creencias y gustos personales, de modo que impere siempre el bien común de las generaciones actuales y futuras. Nuestras actuaciones y decisiones como servidores públicos son impersonales.

1516

15 DIC 2017

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO MANUAL DEL SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	PCA-01-MA-01
		VERSIÓN: 3.0
		FECHA: 23/02/2017

SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO CICLO DEMING (P-H-V-A)

1. ORGANIZACIÓN DEL SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

1.1 MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES

Se identifican las normas generales y específicas de acuerdo a la naturaleza de la empresa, para permitir el cumplimiento de la normatividad establecida a nivel nacional, sobre la cual las administradoras en riesgos laborales y entes gubernamentales realizarán seguimiento y control.

Esta se elaborará de acuerdo a la jerárquica de la normatividad colombiana, Constitución Nacional

- ✓ Ley
- ✓ Decreto
- ✓ Resolución
- ✓ Circulares
- ✓ Mandatos
- ✓ acuerdos, entre otros.

La matriz legal debe actualizarse cada vez que se emitan nuevas disposiciones legales aplicables.

ANEXO 1: MATRIZ LEGAL

1.2 DEFINICIONES

Las definiciones que se presentan a continuación permiten reconocer las bases del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y están contempladas en el Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo). Libro2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6 "Por el cual

1516

15 DIC 2017

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	PCA-01-MA-01
		VERSIÓN: 3.0
		FECHA: 23/02/2017

se dictan las disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)".

- **Acción correctiva:** Acto realizado para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.
- **Acción de mejora:** Actuación de optimización al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para lograr mejoras, tanto en el desempeño de la organización sobre aspectos de seguridad y la salud como en el trabajo, de forma coherente con su política.
- **Acción preventiva:** Actuación que elimina o mitiga la(s) causa(s) de una no conformidad potencial, u otra situación potencial no deseable.
- **Actividad no rutinaria:** Acción que no forma parte de la operación normal de la organización, o actividad que la organización ha determinado como "no rutinaria" por su baja frecuencia de ejecución.
- **Actividad rutinaria:** Acción 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 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 informa por escrito al empleador o contratante, las condiciones adversas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo.

1516

15 DIC 2017

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	PCA-01-MA-01
		VERSIÓN: 3.0
		FECHA: 23/02/2017

- **Centro de trabajo:** 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 (P):** Procedimiento que permite establecer la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o cómo se pueden optimizar en su acción de respuesta, generando y precisando ideas para solucionar esos problemas.
 - **Hacer (H):** Implementación de las medidas planificadas.
 - **Verificar (V):** Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados.
 - **Actuar (A):** Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.
- **Condiciones de salud:** 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:** Son elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores. Quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros: instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo. Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia. Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores. La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales.

1516

15 DIC 2017

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	PCA-01-MA-01
		VERSIÓN: 3.0
		FECHA: 23/02/2017

- **Descripción sociodemográfica:** Perfil de la población trabajadora, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo.
- **Efectividad:** Logro de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con la máxima eficacia y la máxima eficiencia.
- **Eficacia:** 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:** Situación de peligro o su inminencia, que afecta el funcionamiento normal de la empresa. Requiere de una reacción inmediata y coordinada de los trabajadores, brigadas de emergencias y primeros auxilios; en algunos casos, de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud.
- **Evaluación del riesgo:** Proceso que permite 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 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.
- **Indicadores de estructura:** Medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la empresa,

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	PCA-01-MA-01
		VERSIÓN: 3.0
		FECHA: 23/02/2017

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.
- **Matriz legal:** Compilación de 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 al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño dentro de 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 o requerimientos normativos aplicables, entre otros.
- **Peligro:** Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones.
- **Política de seguridad y salud en el trabajo:** Compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente mediante la definición de su alcance y que responsabiliza a toda la organización.

1516

15 DIC 2017

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	PCA-01-MA-01
		VERSIÓN: 3.0
		FECHA: 23/02/2017

- **Registro:** Documento que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencia de las actividades desempeñadas.
- **Rendición de cuentas:** Mecanismo por medio del cual las personas e instituciones informan sobre su desempeño.
- **Revisión proactiva:** 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:** Exigencia 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.
- **Seguridad y Salud en el Trabajo:** La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.
- **Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo:** Consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua; incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora, con el objetivo de

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	PCA-01-MA-01
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 3.0
	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	FECHA: 23/02/2017

anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo. El Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores y las condiciones del medio ambiente laboral, así como el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo. Para el efecto, el empleador o contratante debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales; igualmente, asumir la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, mediante la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión, cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).

- **Valoración del riesgo:** Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado.
- **Vigilancia de la salud en el trabajo o vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo:** Es la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los SGSST, para el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Dicha vigilancia comprende tanto la salud de los trabajadores como la del medio ambiente de trabajo.

1.3 DESCRIPCION DE LA EMPRESA

SEDE PRINCIPAL	CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL CESAR "CORPOCESAR"
Nit.	892301483-2

1516

15 DIC 2017

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	PCA-01-MA-01
		VERSIÓN: 3.0
		FECHA: 23/02/2017

Riesgo Clase	I
Código de Actividad Económica:	1751401
Actividad Económica:	Empresa dedicada a actividades reguladoras y facilitadoras de la actividad económica tales como: actividades gubernamentales relacionadas con el manejo de infraestructura, el ordenamiento de tierras de uso agropecuario, la reforma agraria y la coloniza.
Municipio:	Valledupar - Cesar
Director:	Kaleb Villalobos Brochel
Dirección:	Carrera 9ª No.9-88 Edif Ova Ova Barrio Novalito
Teléfonos:	Teléfono 57+5+5748960 Ext. 102 - 103
Fax:	5737181
Horario de Trabajo:	Lunes a Viernes de 08.a.m. a 01:00 p.m. y 03:00p.m. 06:00.p.m.
Página Web:	www.corpocesar.gov.co
Dirección electrónica:	direcciongeneral@corpocesar.gov.co
Encargado de la Seguridad y Salud en el Trabajo:	Secretario General

1516

15 DIC 2017

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	PCA-01-MA-01
		VERSIÓN: 3.0
		FECHA: 23/02/2017

OFICINA SUBDIRECCION DE PLANEACION	Esperanza Charry Morón
Dirección:	Carrera 9 No. 9a Esquina Barrio Novalito
Municipio:	Valledupar
Teléfonos:	Cel. No. 3103641520
Horario de Trabajo:	Lunes a Viernes de 08.a.m. a 01:00 p.m. y 03:00p.m. 06:00.p.m.
Dirección electrónica:	planeacion@corpocesar.gov.co
OFICINA ARCHIVO CENTRAL	Jean Carlos Orozco Duran
Dirección:	Calle 10 No. 9a – Esquina Barrio Novalito
Municipios:	Valledupar
Teléfonos:	Cel. No. 3162458266
Horario de Trabajo:	Lunes a Viernes de 8.a.m. a 1:00 p.m. y 3:00p.m. 6:00.p.m.
Dirección electrónica:	jcod8512@hotmail.com

SECCIONALES:

MUNICIPIOS:	SECCIONAL AGUACHICA
Coordinación Oficina Seccional:	Julio Cesar Fernández Lascarro
Dirección:	Calle 8 No. 36 - 57
Teléfonos:	Cel. No. 312-610-1823

1516

15 DIC 2017

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	PCA-01-MA-01
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 3.0
	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	FECHA: 23/02/2017

Horario de Trabajo:	Lunes a Viernes de 08.a.m. a 01:00 p.m. y 03:00p.m. 06:00.p.m.
Dirección electrónica:	coordinacionaguachica@corpocesar.gov.co
MUNICIPIOS:	SECCIONAL CURUMANI
Coordinación Oficina Seccional:	Natalio Gómez Paba
Dirección:	Calle 7 No. 16-73
Teléfonos:	57+5+5-75-04-44
Horario de Trabajo:	Lunes a Viernes de 8.a.m. a 1:00 p.m. y 3:00 p.m. 6:00.p.m
Dirección electrónica:	coordinacioncurumani@corpocesar.gov.co
MUNICIPIOS:	SECCIONAL LA JAGUA DE IBIRICO
Coordinación Oficina Seccional:	José Miguel Gutiérrez Mendoza
Dirección:	Calle Principal Km 1
Teléfonos:	57+5+5-76 90 06
Horario de Trabajo:	Lunes a Viernes de 08.a.m. a 01:00 p.m y 03:00 p.m. a 06:00 p.m.
Dirección electrónica:	coordinacionlajagua@corpocesar.gov.co
MUNICIPIOS:	SECCIONAL CHIMICHAGUA
Coordinación Oficina Seccional:	José Sabino Tejeda Santiago
Dirección:	Avenida Puerto Arenal

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	PCA-01-MA-01
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 3.0
	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	FECHA: 23/02/2017

Teléfonos:	57+5+5-28-02-09
Horario de Trabajo:	Lunes a Viernes de 08.a.m. a 01:00 p.m y 03:00 p.m. 06:00.p.m
Dirección electrónica:	coordinacionchimichagua@corpocesar.gov.co

1.4 ORGANIGRAMA

Es el instrumento utilizado por la **CORPORACIÓN AUTONOMA REGIONAL DEL CESAR "CORPOCESAR"** para representar gráficamente la estructura administrativa de la corporación.

ANEXOS 2: ORGANIGRAMA

1.5 DIAGNOSTICO DE LAS CONDICIONES DE SALUD DE LA POBLACIÓN TRABAJADORA

PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DE LA POBLACIÓN TRABAJADORA:

Los siguientes datos hacen parte del diagnóstico de las condiciones de salud de la población trabajadora; son un gran aporte en la determinación de las actividades de promoción de la salud y prevención del riesgo.

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

El diagnóstico de las condiciones de salud se realizó de acuerdo con la información de variables demográficas, ocupacionales y hallazgos de morbilidad, recopiladas mediante encuesta a empleados, estadísticas corporativas, historias clínicas ocupacionales, etc.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	PCA-01-MA-01
		VERSIÓN: 3.0
		FECHA: 23/02/2017

El Profesional en SST debe verificar permanentemente si las medidas implementadas han funcionado.

ANEXOS 3: BASE SOCIODEMOGRAFICA

ANEXOS 4: DIAGNOSTICO DE LAS CONDICIONES DE SALUD.

1.6 ROLES Y RESPONSABILIDADES

El responsable de la implementación y mejoramiento continuo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo siempre será el empleador, éste a su vez, precisará las acciones a seguir designando las áreas, cargos y/o personas que le apoyarán en este proceso, basando su accionar, en la normatividad legal vigente.

1.6.1 OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES

El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente.

Dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en la empresa, el empleador tendrá entre otras, las siguientes obligaciones:

- **Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo** a través de documento escrito, el empleador debe suscribir la política de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, la cual deberá proporcionar un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de seguridad y salud en el trabajo.
- **Asignación y Comunicación de Responsabilidades:** Debe asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo SST a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección.
- **Rendición de cuentas al interior de la empresa:** A quienes se les hayan delegado responsabilidades en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST, tienen la obligación de rendir cuentas

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	PCA-01-MA-01
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 3.0
	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	FECHA: 23/02/2017

internamente en relación con su desempeño. Esta rendición de cuentas se podrá hacer a través de medios escritos, electrónicos, verbales o los que sean considerados por los responsables. La rendición se hará como mínimo anualmente y deberá quedar documentada.

- **Definición de Recursos:** Debe definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa, COPASST según corresponda, puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones.
- **Cumplimiento de los Requisitos Normativos Aplicables:** Debe garantizar que opera bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo, en armonía con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales de que trata el artículo 14 de la Ley 1562 de 2012.
- **Gestión de los Peligros y Riesgos:** Debe adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, en los equipos e instalaciones.
- **Plan de Trabajo Anual en SST:** Debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST, el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.
- **Prevención y Promoción de Riesgos Laborales:** El empleador debe implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, de conformidad con la normatividad vigente.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		PCA-01-MA-01
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		VERSIÓN: 3.0
	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		FECHA: 23/02/2017

- **Participación de los Trabajadores:** Debe asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores y sus representantes ante el COPASST, en la ejecución de la política y también que estos últimos funcionen y cuenten con el tiempo y demás recursos necesarios, acorde con la normatividad vigente que les es aplicable.
- **Dirección de la Seguridad y Salud en el Trabajo SST en las Empresas:** Debe garantizar la disponibilidad de personal responsable de la seguridad y la salud en el trabajo, cuyo perfil deberá ser acorde con lo establecido con la normatividad vigente y los estándares mínimos que para tal efecto determine el Ministerio del Trabajo quienes deberán, entre otras: Planear, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y como mínimo una **(1) vez al año, realizar su evaluación**. Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- **Integración:** El empleador debe involucrar los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en la empresa. El empleador debe identificar la normatividad nacional aplicable del Sistema General de Riesgos Laborales, la cual debe quedar plasmada en una **matriz legal** que debe actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables a la empresa.

1.6.2 Obligaciones de las Administradora de Riesgos Laborales.

Las Administradoras de Riesgos Laborales **ARL POSITIVA**, dentro de las obligaciones que le confiere la normatividad vigente en el Sistema General de Riesgos Laborales.

Capacitarán al COPASST en los aspectos relativos al SG-SST.

Prestarán asesoría y asistencia técnica a sus empresas y trabajadores afiliados.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	PCA-01-MA-01
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 3.0
	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	FECHA: 23/02/2017

1.6.3 Responsabilidades de los Trabajadores

Los trabajadores, de conformidad con la normatividad vigente tendrán entre otras, las siguientes responsabilidades:

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

1.7 Otros aspectos a tener en cuenta en roles y responsabilidades de Empleador y ARL

El empleador debe tener claridad sobre sus roles y responsabilidades enfocadas a la prevención de riesgos laborales, de manera que sus acciones sean las que permitan mantener la implementación del SG-SST, y que la relación con las ARL sea de asesoría en dicha implementación indistintamente al tamaño y tipo de organización.

El empleador también debe definir los roles y responsabilidades a todos los niveles de la organización que incluye personal administrativo, operativos, al vigía en SST, persona encargada de desarrollar el SG-SST designada por el empleador, entre otros cargos o personal involucrado y que de alguna manera podría alterar la seguridad y salud en el trabajo SST de los trabajadores, estos roles y responsabilidades deben asignarse de acuerdo a la normatividad legal vigente en SST, y a las características y políticas propias de la organización.

No se puede dejar de lado que las ARL también ejercen por direccionamiento del gobierno nacional, control de todos los aspectos relacionados con la

1516

15 DIC 2017

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	PCA-01-MA-01
		VERSIÓN: 3.0
		FECHA: 23/02/2017

administración, prevención, atención y control de los riesgos laborales a sus empresas afiliadas, por ende, está dentro de sus funciones:

- Cubrimiento de las prestaciones económicas y asistenciales de manera oportuna ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad laboral.
- Realizar actividades de prevención, asesoría y evaluación de riesgos laborales.

1.7.1 RESPONSABILIDAD DEL COPASST

El COPASST se encarga de la promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de salud laboral dentro de la empresa, y no se ocupará de tramitar asuntos referentes a la relación contractual-laboral propiamente dicha, ni de problemas de personal, ya sean disciplinarios o sindicales; ellos se ventilan en otros organismos y están sujetos a reglamentación distinta.

Mediante Decreto 1072 de 2015 se modifica el nombre de COPASO al de COPASST. Sus funciones son:

- 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.
- Proponer y participar en actividades de capacitación en SST dirigidas a trabajadores, supervisores y directivos de la empresa o establecimiento de trabajo.
- Colaborar con los funcionarios de entidades gubernamentales de SST, en las actividades que estos adelanten en la empresa y recibir por derecho propio los informes correspondientes.
- Vigilar el desarrollo de las actividades que en materia de SST debe realizar la empresa, de acuerdo con el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y las normas vigentes; igualmente proponer su divulgación y observancia.
- Colaborar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, proponiendo al empleador las medidas correctivas a 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

1516

15 DIC 2017

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	PCA-01-MA-01
		VERSIÓN: 3.0
		FECHA: 23/02/2017

empleador sobre la existencia de factores de riesgo, indicando las medidas correctivas y de control.

- Estudiar y considerar las sugerencias que presenten los trabajadores, en materia de SST.
- Servir como organismo de coordinación entre el empleador y los trabajadores en la solución de los problemas relativos a la SST. Tramitar los reclamos de los trabajadores relacionados con la SST.
- Solicitar periódicamente a la empresa informes sobre accidentalidad y enfermedades laborales, con el objeto de dar cumplimiento a lo estipulado en la Resolución 2013 de 1986.
- 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, de los trabajadores y las autoridades competentes.
- Si fallece un trabajador como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad laboral, el COPASST junto con el empleador, deberán adelantar dentro de los quince (15) días calendarios siguientes a la ocurrencia de la muerte, una investigación encaminada a determinar las causas del evento y remitir sus resultados a la ARL correspondiente.

ANEXO 5: CONFORMACIÓN COPASST Y ACTAS.

1.7.2 RESPONSABILIDADES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

- Recibir y dar trámite a las quejas presentadas referentes a acoso laboral.
- Escuchar a las partes involucradas sobre los hechos que dieron lugar a las quejas.
- Adelantar reuniones para crear un espacio de diálogo entre las partes.
- Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes y verificar su cumplimiento.
- Presentar a la alta dirección las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral.
- Mantener un archivo de actas de cada reunión y demás actividades que se desarrollen.

ANEXO 6: CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL Y ACTAS.

1516

15 DIC 2017

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO MANUAL DEL SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	PCA-01-MA-01
		VERSIÓN: 3.0
		FECHA: 23/02/2017

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

La alta dirección de la **CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL CESAR - CORPOCESAR** asume la máxima responsabilidad por la Seguridad y la SST, por lo tanto, está dentro de sus funciones asegurarse de la disponibilidad de los recursos necesarios y los asignados por la ley colombiana para su adecuado funcionamiento.

1.8 RECURSOS

Para el desarrollo del Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) **CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL CESAR - CORPOCESAR** dispone de recursos necesarios para garantizar el cumplimiento de los Objetivos aquí establecidos. Tales como:

- ✓ Recursos Humanos
- ✓ Recursos Técnicos
- ✓ Recursos Tecnológicos
- ✓ Recursos Físicos y Locativos
- ✓ Recursos Financieros

ANEXO 7: RECURSOS DEL SGSST

1.9 DIRECCIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Los responsables de la ejecución de los Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, deberán, realizar el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas sobre el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST que defina el Ministerio del Trabajo en desarrollo de las acciones señaladas en el literal a) del artículo 12 de la ley 1562 de 2012. Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015 y Resolución 4927 de 2016 y obtener el certificado de aprobación del mismo.

ANEXO 8: RESPONSABLE DEL SG-SST Y REVISIÓN POR LA ALTA DIRECCIÓN

1516

15 DIC 2017

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	PCA-01-MA-01
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 3.0
	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	FECHA: 23/02/2017

ANEXO 9: CERTIFICACIÓN DEL CURSO VIRTUAL DEL SGSST

1.10 DOCUMENTACIÓN

Se debe mantener disponibles y debidamente actualizados los documentos en relación con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Igualmente, debe ser revisada y actualizada cuando sea necesario, difundirse y ponerse a disposición de todos los trabajadores, en las partes que les compete.

1.10.1 CONSERVACIÓN DE DOCUMENTOS

El empleador debe conservar los registros y documentos que soportan el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de manera controlada, garantizando que sean legibles, fácilmente identificables y accesibles, protegidos contra daño, deterioro o pérdida.

El responsable del SG-SST tendrá acceso a todos los documentos y registros exceptuando el acceso a las Historias Clínicas Ocupacionales de los trabajadores cuando no tenga perfil de médico especialista en seguridad y salud en el trabajo. La conservación puede hacerse de forma electrónica, siempre y cuando se garantice la preservación de la información.

Los documentos y registros, deben ser conservados por un periodo mínimo de **veinte (20) años**, contados a partir del momento en que cese la relación laboral del trabajador con la empresa.

ANEXO 10: CONSERVACIÓN DE DOCUMENTOS

1516

15 DIC 2017

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	PCA-01-MA-01
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 3.0
	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	FECHA: 23/02/2017

2. PLANIFICACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (PLANEAR)

2.1 EVALUACIÓN INICIAL DEL SGSST E IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS

De acuerdo con la normatividad vigente el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, en su Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de Mayo de 2015, en su Artículo 2.2.4.6.16 se establece que el empleador deberá realizar una evaluación inicial del SG- SST, con el fin de identificar las prioridades en Seguridad y Salud en el Trabajo, que le permita estructurar el Plan Anual de Trabajo.

La evaluación inicial debe estar documentada y debe ser la base para la toma de decisiones y la planificación de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

- El empleador debe realizar una evaluación inicial según corresponda, con el fin de identificar las prioridades en SST propias de su empresa lo que a su vez, debe ser el punto de partida para el establecimiento del Sistema de SST o para la actualización del existente. Esta evaluación debe ser realizada por personal competente.
- La evaluación debe incluir, entre otros, los siguientes aspectos:
- La identificación de la legislación nacional vigente aplicable en materia de SST
- La identificación de los peligros y evaluación de los riesgos en SST actualizada (no mayor a un año).
- La identificación de las amenazas con posibilidad de generar emergencias en SST y evaluación de la vulnerabilidad
- La evaluación de la efectividad de las medidas de control implementadas, con el fin de eliminar los peligros o controlar los riesgos
- La evaluación de la efectividad de las medidas implementadas, para controlar las amenazas prioritarias con posibilidad de generar emergencias
- La descripción sociodemográfica de los trabajadores y la caracterización de sus condiciones de salud, así como la evaluación y análisis de las

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	PCA-01-MA-01
		VERSIÓN: 3.0
		FECHA: 23/02/2017

estadísticas sobre la salud de los trabajadores, la enfermedad profesional y la accidentalidad laboral mínimo de los dos últimos años.

- La evaluación inicial debe estar documentada y debe ser la base para tomar las decisiones y para planificar la gestión de la SST; también, debe servir de referencia para establecer una línea basal y para evaluar la mejora continua en SST.
- La evaluación inicial debe ser revisada periódicamente (mínimo una vez al año) y actualizada cuando sea necesario, con el fin de mantener vigente las prioridades en SST acorde con los cambios en las condiciones y procesos de trabajo de la empresa y su entorno.
- El empleador debe facilitar mecanismos para el autoreporte de condiciones de trabajo y de salud por parte de los trabajadores; esta información la debe utilizar como insumo para la evaluación inicial o para la actualización de las condiciones de SST.

ANEXO 11 EVALUACIÓN INICIAL DEL SGSST

2.2 EVALUACIÓN Y ANÁLISIS DE LAS ESTADÍSTICAS SOBRE LA ENFERMEDAD Y LA ACCIDENTALIDAD

Los empleadores deberán realizar la evaluación y análisis de las estadísticas sobre la enfermedad y la accidentalidad ocurrida en los dos (2) últimos años en la empresa, la cual debe servir para establecer una línea base y para evaluar la mejora continua en el sistema.

Los siguientes son ejemplos de algunos indicadores, estos deben ser contruidos según las características de la empresa y sus necesidades.

Indicadores del SGSST

Nombre del Indicador	Definición	Fórmula	Periodicidad mínima
Severidad de los accidentes laborales.	Número de días perdidos y/o cargados por accidentes laborales en un período de tiempo.	$\frac{\text{(Número de días de trabajo perdidos por accidente de trabajo en el período "Z" + número de días cargados en el período "Z")}}{\text{Horas hombre}}$	Anual

1516

15 DIC 2017

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	PCA-01-MA-01
		VERSIÓN: 3.0
		FECHA: 23/02/2017

		trabajadas en el período "Z") * 240.000.	
Frecuencia de los accidentes laborales.	Número de veces que ocurre un accidente laboral, en un período de tiempo.	(Número de accidentes de trabajo que se presentaron en el período "Z" / Total de horas hombre trabajadas en el período "Z") * 240.000.	Anual
Mortalidad de los accidentes laborales.	Número de accidentes laborales mortales en un período de tiempo.	(Número de accidentes de trabajo mortales que se presentaron en el período "Z" / Total de accidentes de trabajo que se presentaron en el período "Z") * 100.	Anual
Prevalencia de la enfermedad laboral.	Número de casos de una enfermedad laboral presente en una población en un período de tiempo.	(Número de casos nuevos y antiguos de enfermedad laboral en el período "Z" / Promedio total de trabajadores en el período "Z") * 10 ⁿ .	Anual
Incidencia de la enfermedad laboral.	Número de casos nuevos de una enfermedad en una población determinada y en un período de tiempo.	(Número de casos nuevos de enfermedad laboral en el período "Z" / Promedio total de trabajadores en el período "Z") * 10 ⁿ .	Anual
Ausentismo.	Ausentismo es la no asistencia al trabajo, con incapacidad médica.	(Número de días de ausencia por incapacidad laboral y común / Número de días de trabajo programados) * 100.	Anual

ANEXO 12 EVALUACIÓN Y ANÁLISIS DE LA ESTADÍSTICAS SOBRE ENFERMEDAD Y ACCIDENTE LABORAL

2.3 METODOLOGÍA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE LOS RIESGOS

Para la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, se requiere de un proceso sistemático, que puede ser orientado desde diferentes metodologías, existentes para tal fin. Este proceso permite generar información

1516

15 DIC 2017

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	PCA-01-MA-01
		VERSIÓN: 3.0
		FECHA: 23/02/2017

acerca de los peligros y riesgos en los diferentes procesos y actividades de la empresa, para así prevenir los daños a la salud de quienes allí laboran.

La presente metodología se toma como referencia la Guía Técnica Colombiana GTC - 45 de 2012, Guía para la Identificación de Peligros y la Valoración de los Riesgos en Seguridad y Salud Ocupacional.

2.3.1 CONCEPTUALIZACIÓN Y CLASIFICACIÓN DE RIESGOS Y PELIGROS

Para iniciar la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos se deben tener claros los conceptos de peligro y riesgo:

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

De acuerdo a estos conceptos, los peligros se identifican, ya que están presentes en los entornos laborales y los riesgos se generan a partir de la exposición a los peligros identificados y no gestionados de forma oportuna.

PELIGRO	CARACTERÍSTICAS
Ruido	✓ Continuo ✓ Impacto/Impulsivo ✓ Intermitente
Iluminación	✓ Excesiva ✓ Deficiente
Vibraciones	✓ De cuerpo Entero ✓ Segmentaria
Radiaciones	✓ Ionizantes ✓ No Ionizantes

1516

15 DIC 2017

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	PCA-01-MA-01
		VERSIÓN: 3.0
		FECHA: 23/02/2017

Temperatura	✓ Calor ✓ Fio ✓ Humedad ✓ Discomfort Térmico
-------------	---

ANEXO 13 TABLA DE PELIGROS

2.3.2 INSTRUMENTOS PARA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Luego de reconocer las definiciones y clasificaciones de los peligros, se procede a precisar el instrumento para recopilar la información, con el fin de identificar peligros y valoración de los riesgos.

ANEXO 14 MATRIZ DE PELIGRO

2.3.3 CLASIFICAR PROCESOS, ACTIVIDADES Y TAREAS

Para diligenciar el instrumento de recolección de la información, se requiere preparar una lista y clasificación de los procesos de trabajo y de las actividades que lo componen; esta clasificación debe incluir instalaciones, planta, personas y procedimientos.

- **Proceso:** Conjunto de actividades mutuamente relacionadas o que interactúan, éstas transforman elementos de entrada en resultados. (NTC – ISO 9000).
- **Actividad:** Conjunto de tareas necesarias para la obtención de un resultado.
- **Tarea:** Cualquier acción intencionada, considerada necesaria para conseguir un resultado concreto en cuanto a la resolución de un problema, el cumplimiento de una obligación o la consecución de un objetivo.

2.3.4 IDENTIFICAR LOS PELIGROS Y EFECTOS POSIBLES

Luego de definir los procesos, actividades y tareas, se procede a incluir todos aquellos peligros relacionados con cada actividad laboral, considerando quién, cuándo y cómo puede resultar afectado.

1516

15 DIC 2017

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	PCA-01-MA-01
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 3.0
	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	FECHA: 23/02/2017

Los efectos posibles hacen referencia a:

- **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. Mecanismo o forma de exposición al accidente o enfermedad laboral.
- **Consecuencias:** Efectos a la salud.

2.3.5 IDENTIFICAR LOS CONTROLES EXISTENTES

La empresa identifica los controles existentes para cada uno de los peligros identificados y clasificarlos en:

- **Control en la fuente:** Consiste en corregir la falla o avería en el material, estructura, sistema, equipo, máquina o herramienta que produce el factor de riesgo, usando uno de los siguientes métodos:
 - ✓ Instalando guardas en los puntos de peligro
 - ✓ Mejorando o cambiando la sustancia, la máquina o el proceso
 - ✓ Adecuando los puestos de trabajo
- **Control en el medio,** Si el control en la fuente del factor de riesgo no es posible, se tratará de impedir que el riesgo se difunda en el ambiente, mediante los siguientes métodos:
 - ✓ Encerrando el área donde se halle la fuente.
 - ✓ Aislando la fuente.
 - ✓ Variando las condiciones ambientales. (Humedeciendo, ventilando, iluminando, enfriando o calentando).
- **Control sobre el individuo,** Regularmente los problemas generados por los riesgos profesionales se resuelven iniciando este tipo de control; sin

1516

15 DIC 2017

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	PCA-01-MA-01
		VERSIÓN: 3.0
		FECHA: 23/02/2017

embargo, ésta debe ser la última opción para proteger la salud del trabajador. Este control debe estar acompañado de los siguientes aspectos:

Organización y control del trabajo.

- ✓ Evaluación periódica de méritos.
- ✓ Capacitación, instrucción, inducción y reinducción.
- ✓ Elementos de protección personal.

Se debe considerar también, los controles administrativos que las organizaciones han implementado para disminuir el riesgo, por ejemplo: inspecciones, ajustes a procedimientos, horarios de trabajo, entre otros.

2.3.6 EVALUACIÓN DEL RIESGO

Calificar el riesgo asociado a cada peligro, incluyendo los controles existentes que están implementados. Se debería considerar la eficacia de dichos controles, así como la probabilidad y las consecuencias si éstos fallan.

La evaluación de los riesgos corresponde al proceso de determinar la probabilidad de que ocurran eventos específicos y la magnitud de sus consecuencias, mediante el uso sistemático de la información disponible.

De acuerdo con lo estipulado en la NTC 45-2012, para evaluar el nivel de riesgo (NR), se debería determinar lo siguiente:

NR = NP x NC. Magnitud de un riesgo resultante del producto del nivel de probabilidad por el nivel de consecuencia.

NP = Nivel de probabilidad. Producto del nivel de deficiencia por el nivel de exposición.

NC = Nivel de consecuencia. Medida de la severidad de las consecuencias.
A su vez, para determinar el NP se requiere:

NP= ND x NE

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	PCA-01-MA-01
		VERSIÓN: 3.0
		FECHA: 23/02/2017

ND = Nivel de deficiencia. Magnitud de la relación esperable entre:

1. El conjunto de peligros detectados y su relación causal directa con posibles incidentes.
2. Con la eficacia de las medidas preventivas existentes en un lugar de trabajo.

Tabla 1.

Nivel de Deficiencia	Valor ND	Significado
Muy Alto (MA)	10	Se ha(n) detectado peligro(s) que determina(n) como posible la generación de incidentes o consecuencias muy significativas, o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes respecto al riesgo es nula o no existe, o ambos.
Alto (A)	6	Se ha(n) detectado algún(os) peligro(s) que pueden dar lugar a consecuencias significativa(s), o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes es baja o ambos.
Medio (M)	2	Se han detectado peligros que pueden dar lugar a consecuencias poco significativas (s) o de menor importancia, o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes es moderada, o ambos.
Bajo (B)	No Asigna Valor	No se ha detectado consecuencia alguna, o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes es alta, o ambos. El riesgo está controlado. Estos peligros se clasifican directamente en nivel de riesgo y de intervención Véase tabla 7.

NE = Nivel de exposición. Situación de exposición a un peligro que se presenta en un tiempo determinado durante la jornada laboral.

Tabla 2

Nivel de Exposición	Valor de NE	Significado
Continua (EC)	4	La situación de exposición se presenta sin interrupción o varias veces con tiempo prolongado durante la jornada laboral.
Frecuente (EF)	3	La situación de exposición se presenta varias veces durante la jornada laboral por tiempos cortos.
Ocasional (EO)	2	La situación de exposición se presenta alguna vez durante la jornada laboral y por un periodo de tiempo corto.
Esporádica (EE)	1	La situación de exposición se presenta de manera eventual.

Para determinar el NP se combinan los resultados del Nivel de Deficiencia por el Nivel de Exposición:

1516

15 DIC 2017

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	PCA-01-MA-01
		VERSIÓN: 3.0
		FECHA: 23/02/2017

Tabla 3

Niveles de Probabilidad		Nivel de Exposición (NE)			
		4	3	2	1
Nivel de Deficiencia (ND)	10	MA - 40	MA - 30	A - 20	A - 10
	6	MA - 24	A - 18	A - 12	M - 6
	2	M - 8	M - 6	B - 4	B - 2

Tabla 4

Nivel de Probabilidad	Valor de ND	Significado
Muy Alto (MA)	Entre 40 y 20	Situación deficiente con exposición continua, o muy deficiente con exposición frecuente. Normalmente la materialización del riesgo ocurre con frecuencia.
Alto (A)	Entre 20 y 10	Situación deficiente con exposición frecuente u ocasional, o bien situación muy deficiente con exposición ocasional o esporádica. La materialización del Riesgo es posible que suceda varias veces en la vida laboral.
Medio (M)	Entre 8 y 6	Situación deficiente con exposición esporádica, o bien situación mejorable con exposición continuada o frecuente
Bajo (B)	Entre 4 y 2	Situación mejorable con exposición ocasional o esporádica, o situación son anomalía destacable que se materialice el riesgo, aunque puede ser concebible.

Para obtener el nivel de riesgo ya hemos obtenido el primer resultado con las tablas anteriores, generando el **NP** (nivel de probabilidad), ahora vamos a obtener el nivel de consecuencia **NC**.

1516

15 DIC 2017

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	PCA-01-MA-01
		VERSIÓN: 3.0
		FECHA: 23/02/2017

Tabla 5

Nivel de Consecuencias	NC	Significado
		Daños Personales
Mortal o Catastròfico (M)	100	Muertes (S)
Muy Grave (MG)	60	Lesiones o enfermedades graves irreparables (Incapacidad permanente parcial o invalidez)
Grave (G)	25	Lesiones o enfermedades con incapacidad laboral temporal (ILT)
Leve (L)	10	Lesiones o enfermedades que no requieren incapacidad

Para evaluar el nivel de consecuencias, tenga en cuenta la consecuencia directa más grave que se pueda presentar en la actividad valorada.

Con el resultado del NP y NC se procede a combinarlos en la siguiente tabla, obteniendo así la determinación del nivel de riesgo NR:

Tabla 6

Nivel de Riesgo NR = NP x NC		Nivel de Probabilidad (NP)			
		40 - 24	20 - 10	8 - 6	4 - 2
Nivel de Consecuencia (NC)	100	I 4000 - 2400	I 2000 - 1200	I 800 - 600	II 400 - 200
	60	I 2400 - 1440	I 1200 - 600	II 480 - 360	II 240 II 120
	25	I 1000 - 600	II 500 - 250	II 200 - 150	III 100 - 50
	10	II 400 - 240	II 200 III 100	III 80 - 60	III 340 IV 20

Significado/Interpretación del Nivel de Riesgo:

1516

15 DIC 2017

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		PCA-01-MA-01
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		VERSIÓN: 3.0
	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		FECHA: 23/02/2017

Tabla 7

Nivel de riesgo y de intervención	Valor de NR	Significado
I	4000 - 600	Situación crítica. Suspender actividades hasta que el riesgo esté bajo control. Intervención urgente.
II	500 - 150	Corregir y adoptar medidas de control inmediato
III	120 - 40	Mejorar si es posible. Sería conveniente justificar la intervención y su rentabilidad
IV	20	Mantener las medidas de control existentes, pero se deberían considerar soluciones o mejoras y se deben hacer comprobaciones periódicas para asegurar que el riesgo aún es aceptable.

2.3.7 VALORACIÓN DEL RIESGO

Proceso de estimación que define si el riesgo es aceptable, que determina la aceptabilidad de los riesgos y decide si los controles de seguridad y salud en el trabajo, existente o planificada, son suficientes para mantener los riesgos bajo control y cumplir los requisitos legales.

Tabla 8

Nivel de Riesgo	Significado Explicación	
I	No Aceptable	Situación crítica corrección urgente
II	No Aceptable o Aceptable con control específico	Corregir o adoptar medidas de control
III	Mejorable	Mejorar el control existente
IV	Aceptable	No intervenir, salvo que un análisis más preciso lo justifique

Al aceptar un riesgo específico, se debe tener en cuenta el número de expuestos (nuevo o inexperto) y las exposiciones a otros peligros, que pueden aumentar o disminuir el nivel de riesgo en una situación particular.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	PCA-01-MA-01
		VERSIÓN: 3.0
		FECHA: 23/02/2017

2.3.8 CRITERIOS PARA ESTABLECER CONTROLES

Se tiene como mínimo los siguientes tres (3) criterios:

Número de trabajadores expuestos: Importante tenerlo en cuenta para identificar el alcance del control a implementar.

- **Peor consecuencia:** Aunque se han identificado los efectos posibles, se debe tener en cuenta que el control a implementar evite siempre la peor consecuencia al estar expuesto al riesgo.
- **Existencia requisito legal asociado:** La organización puede establecer si para tener parámetros de priorización en la implementación de las medidas de intervención.

Sin embargo, la empresa puede determinar nuevos criterios para establecer controles que estén acordes con su naturaleza y extensión de la misma.

2.3.9 MEDIDAS DE INTERVENCIÓN

Se implementará de acuerdo a la jerarquía de controles:

- **Eliminación:** modificar un diseño para eliminar el peligro; por ejemplo, introducir dispositivos mecánicos de alzamiento para eliminar el peligro de manipulación manual.
- **Sustitución:** reemplazar por un material menos peligroso o reducir la energía del sistema; por ejemplo: reducir la fuerza, el amperaje, la presión, la temperatura, etc.
- **Controles de ingeniería:** instalar sistemas de ventilación, protección para las máquinas, enclavamiento, cerramientos acústicos, etc.
- **Controles administrativos, señalización, advertencias:** instalación de alarmas, procedimientos de seguridad, inspecciones de los equipos, controles de acceso, capacitación del personal.
- **Equipos / elementos de protección personal:** gafas de seguridad, protección auditiva, máscaras faciales, sistemas de detención de caídas, respiradores y guantes.

1516

15 DIC 2017

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	PCA-01-MA-01
		VERSIÓN: 3.0
		FECHA: 23/02/2017

Al aplicar un control determinado se deben considerar los costos relativos, los beneficios de la reducción de riesgos, y la confiabilidad de las opciones disponibles.

Una organización también debe tener en cuenta:

- Adaptación del trabajo al individuo; por ejemplo: tener en cuenta las capacidades físicas y mentales del individuo.
- La necesidad de una combinación de controles, combinación de elementos de la jerarquía anterior; por ejemplo: controles de ingeniería y administrativos.
- Buenas prácticas establecidas en el control del peligro particular que se considera.
- Utilización de nuevas tecnologías para mejorar los controles.
- Usar medidas que protejan a todos; por ejemplo: selección de controles de ingeniería que protejan a todos en las cercanías del riesgo.
- El comportamiento humano y si una medida de control particular será aceptada y se puede implementar efectivamente.
- Los tipos básicos habituales de falla humana; por ejemplo: falla simple de una acción repetida con frecuencia, lapsos de memoria o atención, falta de comprensión o error de juicio, violación de las reglas o procedimientos y las formas de prevenirlos.
- La necesidad de introducir un mantenimiento planificado; por ejemplo: las guardas de la maquinaria.
- La posible necesidad de disposiciones en caso de emergencias/ contingencias, en donde fallan los controles del riesgo.
- La falta potencial de familiaridad con el lugar de trabajo y los controles existentes de quienes no tienen un empleo directo en la organización; por ejemplo: visitantes.

DETERMINACIÓN CUALITATIVA DEL NIVEL DE DEFICIENCIA DE LOS PELIGROS HIGIÉNICOS

Cuando no se tienen disponibles mediciones de los peligros higiénicos, se pueden utilizar algunas escalas para determinar el nivel de deficiencia, e iniciar la valoración de los riesgos que se puedan derivar de estos peligros en forma

1516

15 DIC 2017

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	PCA-01-MA-01
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 3.0
	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	FECHA: 23/02/2017

sencilla, teniendo en cuenta que su elección es subjetiva y pueden cometerse errores. Deben considerarse, adicionalmente, las condiciones particulares presentes en actividades y trabajos especiales.

ANEXO 15: DETERMINACIÓN CUALITATIVA DEL NIVEL DE DEFICIENCIA DE LOS PELIGROS HIGIENICOS.

2.4 POLITICAS

2.4.1 POLITICAS DE SGSST

La política de seguridad y salud en el trabajo, es compromiso de la Alta Dirección de la organización; ésta debe ser expresada y divulgada a través de procesos de inducción, re inducción, actividades y ciclos de formación, capacitación y por medio de material publicitario, adicionalmente se encuentra publicada en las instalaciones administrativas y operativas en todas las sedes de trabajo.

Esta política debe ser comunicada al COPASST, de conformidad con la normatividad vigente (Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.5). La política es revisada periódicamente en reuniones de revisión por la dirección; en caso que se requiera y de acuerdo con los cambios empresariales y en materia de SST será actualizada.

ANEXO 16: POLITICAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ANEXO 17: POLITICAS DE PREVENCIÓN DEL CONSUMO DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS.

ANEXO 18: POLITICA AMBIENTAL

2.5 SUBSISTEMAS DE GESTION

2.5.1 SUBSISTEMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

ANEXO 19: SUBSISTEMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

2.5.2 SUBSISTEMAS DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	PCA-01-MA-01
		VERSIÓN: 3.0
		FECHA: 23/02/2017

ANEXO 20: SUBSISTEMAS MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO

2.6 INDICADORES DE ESTRUCTURA, PROCESO Y RESULTADO

Se realiza para evaluar: la estructura, el proceso y los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST; debiendo hacer el seguimiento a los mismos. Estos indicadores deben alinearse con el plan estratégico de la Corporación haciéndolos parte del mismo.

Cada indicador debe contar con una ficha técnica que contenga las siguientes variables:

- Definición del indicador.
- Interpretación del indicador.
- Límite para el indicador o valoración a partir de la cual se considera que cumple o no con el resultado esperado.
- Método de cálculo.
- Fuente de la información para el cálculo.

ANEXO 21: INDICADORES DE ESTRUCTURA, PROCESO Y RESULTADO.

2.7 COMUNICACIÓN: TÉCNICAS Y MÉTODOS

Se establecen mecanismos eficaces para:

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

ANEXO 22: COMUNICACIÓN

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	PCA-01-MA-01
		VERSIÓN: 3.0
		FECHA: 23/02/2017

2.8 PLAN DE TRABAJO ANUAL DEL SG-SST

Se diseña y se desarrollara el plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales. El plan de trabajo anual en SST de la empresa, debe ser firmado por el empleador y el responsable del SG-SST.

ANEXO 23: PLAN DE TRABAJO ANUAL DEL SGSST

2.9 CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Se desarrollará el programa de capacitación que facilite la identificación de peligros y el control de riesgos relacionados con el trabajo, haciéndolo extensivo a todos los niveles de la empresa. Igualmente, este procedimiento debe ser impartido por personal idóneo y en conformidad a la normatividad vigente.

El programa de capacitación en seguridad y salud en el trabajo SST, debe ser revisado mínimo **una (1) vez al año**, con la participación del vigía en SST y la Alta dirección de la empresa, con el fin identificar las acciones de mejoramiento.

El empleador proporcionará a todo trabajador que ingrese por primera vez a la empresa, independiente de su forma de contratación y vinculación, y de manera previa al inicio de sus labores, una inducción en aspectos generales y específicos de las actividades a realizar, que incluya entre otros, la identificación y el control de peligros y riesgos en su trabajo y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

El programa de capacitación anual en SST, debe contener evidencias de su cumplimiento que incluya los soportes respectivos de cada actividad.

ANEXO 24: PLAN DE CAPACITACIÓN SST

1516

15 DIC 2017

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	PCA-01-MA-01
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 3.0
	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	FECHA: 23/02/2017

3 APLICACIÓN (HACER)

3.1 GESTIÓN DE LOS PELIGROS, RIESGOS, MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CONTROL

La gestión de peligros y riesgos hace referencia a la adopción de métodos para la identificación, prevención, evaluación, valoración y control de los peligros y riesgos en la empresa; la cual se llevó a cabo en la fase de planificación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, en donde se dejan definidas inicialmente las medidas de prevención ante los peligros y riesgos identificados. Luego se darán las medidas de intervención por jerarquización de acuerdo a la actividad económica de la empresa.

La acción preventiva y correctiva para implantar las medidas pertinentes, incluye para cada actividad el plazo de su ejecución, la designación de responsables, la asignación de los recursos humanos requeridos y la aportación de materiales necesarios para su ejecución.

3.1.1 ELIMINACIÓN DEL PELIGRO/RIESGO

Medida que se toma para suprimir (hacer desaparecer) el peligro/riesgo.

3.1.2 SUSTITUCIÓN

Medida que se toma a fin de reemplazar un peligro por otro que no genere riesgo o que genere menos riesgo

3.1.3 CONTROLES DE INGENIERÍA

Medidas técnicas para el control del peligro/riesgo en su origen (fuente) o en el medio, tales como el confinamiento (encerramiento) de un peligro o un proceso de trabajo, aislamiento de un proceso peligroso o del trabajador y la ventilación (general y localizada), entre otros.

1516

15 DIC 2017

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	PCA-01-MA-01
		VERSIÓN: 3.0
		FECHA: 23/02/2017

3.1.4 CONTROLES ADMINISTRATIVOS

Medidas que tienen como fin reducir el tiempo de exposición al peligro, tales como la rotación de personal, cambios en la duración o tipo de la jornada de trabajo. Incluyen también la señalización, advertencia, demarcación de zonas de riesgo, implementación de sistemas de alarma, diseño e implementación de procedimientos y trabajos seguros, controles de acceso a áreas de riesgo, permisos de trabajo, entre otros.

3.1.5 EQUIPOS Y ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

Medidas basadas en el uso de dispositivos, accesorios y vestimentas por parte de los trabajadores, con el fin de protegerlos contra posibles daños a su salud o su integridad física derivados de la exposición a los peligros en el lugar de trabajo. El empleador deberá suministrar elementos y equipos de protección personal (EPP) que cumplan con las disposiciones legales vigentes. Los EPP deben usarse de manera complementaria a las anteriores medidas de control y nunca de manera aislada, y de acuerdo con la identificación de peligros y evaluación y valoración de los riesgos.

ANEXO 25: CUADRO DE MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CONTROL, JERARQUIZACIÓN

3.2 EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES: CONCEPTOS BÁSICOS DE EVALUACIONES DE INGRESO, PERIÓDICAS Y DE RETIRO

Se realizarán evaluaciones médicas ocupacionales específicas, de acuerdo a los peligros y riesgos a que esté expuesto un trabajador, y en conformidad al perfil del cargo; igualmente debe desarrollar acciones de vigilancia de la salud de los trabajadores mediante evaluaciones médicas de ingreso, periódicas, retiro y los sistemas de vigilancia epidemiológica, con el propósito de identificar precozmente efectos hacia la salud derivados de los ambientes de trabajo y evaluar la eficacia de las medidas de prevención y control.

Tipos de Evaluaciones Médicas Ocupacionales: Las evaluaciones médicas ocupacionales que deben realizar son las siguientes:

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	PCA-01-MA-01
		VERSIÓN: 3.0
		FECHA: 23/02/2017

- Evaluación médica pre-ocupacional o de pre-ingreso:

Son aquellas que 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 estaría expuesto, acorde con los requerimientos de la tarea y perfil del cargo.

- Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas (programadas o por cambios de ocupación):

Éstas se clasifican en periódicas programadas o por cambio de ocupación.

- **Evaluaciones médicas periódicas programadas:** Se realizan con el fin de monitorear la exposición a peligros 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, estas evaluaciones médicas periódicas sirven para detectar enfermedades de origen común, con el fin de darles un manejo preventivo.
- **Evaluaciones médicas por cambios de ocupación:** El empleador tiene la responsabilidad de realizar evaluaciones médicas al trabajador cada vez que éste cambie de ocupación, y ello implique cambio de medio ambiente laboral, de funciones, tareas o exposición a nuevos o mayores peligros, en los que detecte un incremento de su magnitud, intensidad o frecuencia

- Evaluación médica post-ocupacional o de egreso:

Aquellas que se deben realizar 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 empleador deberá informar al trabajador sobre el trámite para la realización de la evaluación médica ocupacional de egreso

El empleador deberá ordenar la realización de otro tipo de evaluaciones médicas ocupacionales, tales como post-incapacidad o por reintegro, para identificar

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	PCA-01-MA-01
		VERSIÓN: 3.0
		FECHA: 23/02/2017

condiciones de salud que puedan verse agravadas o que puedan interferir en la labor o afectar a terceros, en razón de situaciones particulares.

Toda evaluación médica ocupacional debe ser firmada por el trabajador y por el médico evaluador, con indicación de los números de registro médico y de la licencia en salud ocupacional, indicando el tipo de evaluación: pre ocupacional, periódicas, de egreso o específica, realizada.

Conservación de documentos:

Los documentos y registros relacionados con conceptos de las evaluaciones médicas de ingreso, periódicos y de retiro de trabajadores, deben ser conservados por un período mínimo de **veinte (20) años**.

ANEXO 26: MATRIZ DE EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES Y CONTROL TRABAJADORES EVALUADOS

3.3 PREVENCIÓN, PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS Y DESASTRES

Se identifica las posibles amenazas, tanto naturales como artificiales que pueden estar presentes en el entorno laboral, con el fin de proceder con acciones de prevención, preparación y respuesta ante emergencias y desastres; entendiéndose como emergencia toda situación de peligro, o la inminencia del mismo, que afecte el funcionamiento normal de la empresa, y como desastre, el daño grave o la alteración grave de las condiciones normales de vida en un área determinada, causado por fenómenos naturales o por efectos catastróficos de la acción del hombre en forma accidental; estas acciones deben ser divulgadas al personal interno y a quienes ingresen en la organización de manera eventual.

- **Preparación:** Toda acción tendiente a fortalecer la capacidad de las comunidades de responder a una emergencia de manera eficaz y eficiente.
- **Prevención:** Toda acción tendiente a evitar la generación de nuevos riesgos.
- **Amenaza:** Condición latente derivada de la posible ocurrencia de un fenómeno físico de origen natural, tecnológico o social, que puede causar

1516

15 DIC 2017

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	PCA-01-MA-01
		VERSIÓN: 3.0
		FECHA: 23/02/2017

daño a la población y sus bienes, a la infraestructura, al ambiente y a la economía pública y privada. Es un factor de riesgo externo.

Tipos de amenazas:

- **Naturales:** Riesgos asociados a aquellos fenómenos percibidos por el hombre como no controlables o que no son fruto directo de su actividad; como son: fenómenos de remoción en masa, movimientos sísmicos, inundaciones, lluvias torrenciales, granizadas, vientos fuertes y otros dependiendo de la geografía y del clima.
- **Tecnológicos:** Riesgos percibidos como fenómenos controlables por el hombre o que son fruto de su actividad; tales como: incendios, explosiones, fugas, derrames, fallas estructurales, fallas en equipos y sistemas, intoxicaciones, trabajos de alto riesgo, entre otros.
- **Sociales:** Riesgos asociados como fenómenos realizados por el hombre que involucra la participación colectiva de personas alterando el orden público; tales como: hurto, asalto, secuestro, asonada, terrorismo, concentraciones masivas, entre otros.
- **Recursos Económicos:** Presupuesto anual para: dotación de elementos y equipos para atender una emergencia, formación, mantenimiento de red contra incendios, entre otros.
- **Recursos Técnicos:** Elementos y equipos apropiados, de calidad y suficientes para atender una emergencia; sistemas de alarma de evacuación, luces de emergencia, equipos de comunicaciones (radios portátiles, central de comunicaciones, etc.), camillas de evacuación, botiquín de primeros auxilios, señalización de emergencia, linternas, copia de llaves para acceso a diferentes áreas, cinta de demarcación, megáfonos, extintores, sistemas de detección, alarma y control de incendios, entre otros.
- **Recursos Humanos:** Incluye al personal capacitado, entrenado, competente en atención de emergencias y debidamente dotado de los elementos requeridos.

ANEXO 27: PLAN DE EMERGENCIAS

1516

15 DIC 2017

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	PCA-01-MA-01
		VERSIÓN: 3.0
		FECHA: 23/02/2017

3.4 GESTIÓN DEL CAMBIO: PROCEDIMIENTO QUE REFLEJE PREPARACIÓN DE TRABAJADORES PARA LOS CAMBIOS

Los cambios que se realicen y que involucren aspectos internos, como la introducción de nuevos procesos en los métodos de trabajo y en instalaciones; y, cambios en aspectos externos como en la legislación y la evolución del conocimiento en seguridad y salud en el trabajo, requieren de una preparación antes de su ejecución, con el fin de determinar el impacto que estos tendrán en la seguridad y salud de los trabajadores.

Para ello, se debe realizar la identificación de peligros y la evaluación de riesgos que puedan derivarse de estos cambios, adoptando las medidas de prevención y control antes de su implementación.

ANEXO 28: PROCEDIMIENTOS DE GESTIÓN DEL CAMBIO

3.5 ADQUISICIONES: CONCEPTO, PROCEDIMIENTO

Es la contratación, convenio, concesión o provisión de bienes y/o servicios, inherentes éstos, al cumplimiento de la función de la empresa.

Esta adquisición o compra debe realizarse en el marco del cumplimiento de los requisitos en materia de seguridad y salud en el trabajo, por tanto, el empleador debe establecer y mantener un procedimiento que garantice la identificación y evaluación en las especificaciones relativas a las compras o adquisiciones de productos y servicios, en concordancia con las disposiciones adscritas al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo por parte de la empresa.

ANEXO 29: PROCEDIMIENTOS DE ADQUISICIÓN O DE COMPRAS

3.6 CONTRATACIÓN: CONCEPTOS, CRITERIOS DE SELECCIÓN Y EVALUACIÓN DE PROVEEDORES

La contratación de proveedores exige al empleador el estricto cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, en consonancia con los requerimientos de la empresa; aplicando la evaluación para la selección de éstos, suministrando la información y comunicación pertinente a la gestión de seguridad, cumpliendo con la obligación de vincularlos al Sistema General de Riesgos Laborales,

1516

15 DIC 2017

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	PCA-01-MA-01
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 3.0
	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	FECHA: 23/02/2017

instruyendo acerca de la posibilidad de accidentes y enfermedades laborales y garantizándoles el cumplimiento de la normatividad vigente.

En el proceso de contratación y ejecución del contrato deben quedar establecidas las medidas que el empleador debe adoptar para garantizar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo de su empresa, así como las responsabilidades por parte de los proveedores, trabajadores dependientes, trabajadores cooperados, trabajadores en misión, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas.

ANEXO 30: CONTRATISTAS Y PROVEEDORES

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	PCA-01-MA-01
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 3.0
	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	FECHA: 23/02/2017

4. AUDITORIAS Y REVISIÓN POR LA ALTA DIRECCIÓN (VERIFICAR)

4.1 ALCANCE DE LA AUDITORÍA Y EVIDENCIAS DE CUMPLIMIENTO

Se realizará una auditoría anual, la cual será planificada con la participación del vigía en SST, si la auditoría se realiza con personal interno de la entidad, debe ser independiente a la actividad, área o proceso objeto de verificación.

Los resultados de la auditoría deben comunicarse al vigía en SST y éstos a su vez deberán definir o implementar acciones correctivas, preventivas y/o de mejora.

ANEXO 31 AUDITORIA DE CUMPLIMIENTO

4.2 REVISIÓN POR LA ALTA DIRECCIÓN

Inspeccionar la gestión que se ha realizado dentro de la organización, para cumplir con el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo; ésta, debe incluir, los resultados de las auditorías internas y las evaluaciones en lo referente al cumplimiento de los requisitos legales exigidos, de acuerdo con la naturaleza de la organización en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Los resultados de la revisión de la alta dirección deben ser documentados y divulgados al COPASST, al responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo; éste último, deben definir e implementar las acciones preventivas, correctivas y de mejora a que hubiere lugar.

ANEXO 32 REVISIÓN POR LA ALTA DIRECCIÓN

4.3 INVESTIGACIÓN DE INCIDENTE, ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD LABORAL

La investigación permite precisar acciones tendientes a mejorar las condiciones de seguridad y salud del trabajador, empleador y visitantes, ya que los incidentes,

1516

15 DIC 2017

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	PCA-01-MA-01
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 3.0
	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	FECHA: 23/02/2017

accidentes y enfermedades laborales, pueden ser consecuencia de falencias en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Los resultados entregados por la investigación, deben concretar medidas de intervención que apunten a la mejora continua del Sistema de Gestión; éstas comprenden acciones de prevención y control de peligros y riesgos presentes en el evento de incidente, accidente de trabajo o de enfermedad laboral.

Los eventos a investigar deben apoyarse en una metodología definida por la organización; ésta debe centrar su acción hacia las causas de la ocurrencia del incidente, accidentes de trabajo o enfermedad laboral, determinando su causalidad con el fin de intervenir los procesos mediante un plan de mejoramiento para eliminar o prevenir estos factores.

4.4 OBLIGACIONES EN LA INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES, ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES LABORALES.

(Resolución 1401 de 2007, Art. 4)

ANEXO 33: OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR, ARL.

4.5 PROCEDIMIENTO PARA LA INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES, ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES LABORALES

Se realiza el proceso de reporte e investigación de la siguiente manera:

A. Incidentes y Accidentes de Trabajo:

1. Reporte el evento
2. Conformar el equipo investigador
3. Reconozca el entorno del evento
4. Recolección de evidencias e información
5. Posición: (diagramas, dibujos o fotografías)
6. Personas
7. Partes
8. Documentos
9. Diligenciamiento del formato e informe de investigación de incidentes y accidentes de trabajo

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	PCA-01-MA-01
		VERSIÓN: 3.0
		FECHA: 23/02/2017

10. Aplicación de la metodología para análisis de causas del accidente de trabajo

- Método del árbol de causas.
- Método del análisis de la cadena causal.
- Método SCRA: Síntoma – Causa – Remedio – Acción.
- Método del diagrama ISHIKAWA.

11. Determinación de las medidas de intervención

12. Elaboración del Informe Final

B. Enfermedad Laboral

1. Se recibe el documento por parte de la EPS O ARL, en el cual indica que la enfermedad que padece el trabajador se encuentra en proceso de calificación en primera instancia por dicha entidad, por lo cual solicitan documentos tales como certificados de cargos y funciones, y análisis o estudio de puesto de trabajo, estos documentos deberán ser gestionados y enviados a la EPS o ARL por parte del empleador.
2. Una vez calificada en firme la enfermedad de origen laboral ya sea por parte de la EPS o ARL; o cuando se presente controversia por algunas de las partes el caso será llevado ante la Junta Regional de Calificación de Invalidez, y ante la colocación de recurso por alguna de las partes, podrá ser presentado ante la Junta Nacional de Calificación de Invalidez. Cuando la calificación quede en firme las prestaciones económicas y asistenciales quedarán a cargo de la EPS o ARL de acuerdo con la calificación de la enfermedad ya sea de origen común o laboral respectivamente.
3. Cuando el caso sea tomado por la ARL, la administradora emite las recomendaciones médicas ocupacionales que deberán ser acogidas por la empresa para la reubicación, reconversión o restricción de funciones del trabajador que permitan el cumplimiento de las mismas.
4. En ese momento la organización contará con el diagnóstico de la enfermedad laboral, el análisis del puesto de trabajo, el certificado de cargos y funciones, y dentro de su SG-SST con la información en la que se encuentra la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	PCA-01-MA-01
		VERSIÓN: 3.0
		FECHA: 23/02/2017

los riesgos y el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora; con toda esta información y orientado por personal competente en materia de seguridad y salud en el trabajo, se podrá analizar la correlación entre la enfermedad laboral diagnosticada y los agentes causales por el trabajo realizado.

5. La investigación de la enfermedad laboral no solo debe enfocarse al caso en particular calificado, sino a los cargos y funciones que en el análisis del ausentismo evidencian incapacidades por este mismo diagnóstico, sin importar que hubiese sido ya calificado o no como de origen laboral.
6. Una vez realizados estos análisis se tendrán definidos los cargos y funciones con exposición a riesgo de la enfermedad calificada; cabe anotar que este proceso debe estar acompañado por profesionales competentes, conocedores de las causas que pueden generar el tipo de enfermedad diagnosticada.
7. Los cargos y funciones en los que se encuentre el riesgo prioritario, porque ya tiene personal sintomático, serán los de prioridad para incluir dentro del Sistema de Vigilancia Epidemiológica, específico al riesgo prioritario desencadenante de la enfermedad laboral diagnosticada (Ejemplo: Diagnóstico: Síndrome del Túnel del Carpo, Sistema de Vigilancia Epidemiológica enfocado a los Desórdenes por Trauma Acumulativo).

El Sistema de Vigilancia Epidemiológica, es un sistema que se alimenta principalmente con el registro y análisis de la información de estadísticas de ausentismo, diagnóstico epidemiológico de salud de los trabajadores de la empresa, factores de riesgo prioritarios y evaluaciones ambientales, entre otros, con el fin de planear acciones de prevención y control de las enfermedades laborales.

ANEXO 34: REPORTE DE INCIDENTES, ACCIDENTES Y ENFERMEDADES LABORALES

ANEXO 35: FORMATO DE INVESTIGACIÓN DE LOS INCIDENTES, ACCIDENTES Y ENFERMEDADES LABORALES

1516

15 DIC 2017

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	PCA-01-MA-01
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 3.0
	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	FECHA: 23/02/2017

5. MEJORAMIENTO CONTINUO (ACTUAR)

5.1 MEJORA CONTINUA

Es el 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 empresa. (Ministerio de Trabajo - Decreto Único 1072, 2015)

El empleador debe dar las directivas y otorgar los recursos necesarios para la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, con el objetivo de mejorar la eficacia de todas las actividades y el cumplimiento de sus propósitos. (Ministerio de Trabajo - Decreto Único 1072, 2015)

5.2 ACCIONES PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS

Son las medidas tomadas frente a diferentes causas que afectan el desarrollo normal y óptimo de la empresa; se derivan de la supervisión y evaluación de los resultados del sistema de gestión de la SST, de las auditorías del sistema de gestión de la SST, y de los exámenes realizados por la alta dirección, es importante que en los casos en que la evaluación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo u otras fuentes, muestre que las medidas de prevención y protección contra los peligros y los riesgos son inadecuadas o probablemente acaben siéndolo, deberían abordarse las medidas correctivas de conformidad con la jerarquía reconocida de medidas de prevención y control, y dichas medidas deberían completarse y documentarse de una manera apropiada y oportuna.

ANEXO 36: PROCEDIMIENTOS DE ACCIONES PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS

ANEXO 37: CUADRO DE NO CONFORMIDADES

ANEXO 38: REGISTRO, SEGUIMIENTO Y CONTROL DE LAS NO CONFORMIDADES

1516

.15 DIC 2017

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	PCA-01-MA-01
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 3.0
	MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	FECHA: 23/02/2017

El presente documento Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) de la **CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL CESAR - CORPOCESAR** fue leído y aprobado en su sede, ubicada en la carrera 9 No.9 - 88, en el mes de diciembre de 2017, para constancia firman.



KALEB VILLALOBOS BROCHEL
Director General

Diseño del sistema



SORIVONNE OROZCO GONZÁLEZ
Fisioterapeuta
Especialista en Salud Ocupacional
No Licencia 084 del 25 de abril 2014

	ANEXO 16 POLITICAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Página 2 de 2 AÑO 2017
---	--	---

OBJETIVOS DE LA POLITICA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SST).

1. Cumplir con la normatividad vigente aplicable en materia de riesgos laborales.
2. Mantener actualizada la identificación, valoración y controles respectivos de la matriz de riesgos empleada en el desarrollo de las actividades de CORPOCESAR, para prevenir para prevenir accidentes y enfermedades laborales.
3. Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la corporación.

META: Por lo anterior los objetivos planteados de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo se tiene proyectado el cumplimiento para un año para cubrimiento de todo el personal de los empleados de la corporación.

Esta política se divulga y está disponible para cada uno de los empleados de la corporación y las partes interesadas.


KALEB VILLALOBOS BROCHEL
Director General

Valledupar, 15 de diciembre de 2017

	ANEXO 16 POLITICAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Página 1
		de 2
		AÑO
		2017

POLITICAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La Corporación Autónoma Regional del Cesar "CORPOCESAR", cuenta con una política de seguridad y salud en el Trabajo, que ratifica el compromiso y direccionamiento de la corporación para afrontar estos requerimientos. Esta política es promulgada por la representación legal quien expresa su compromiso para el desarrollo de las actividades en pro de la protección laboral y del ambiente.

"CORPOCESAR", es una corporación de carácter público, dotada de autonomía administrativa y financiera con personería jurídica, encargado por la ley de administrar, dentro del área de jurisdicción, el ambiente y los recursos naturales; somos conscientes de que la implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo hace parte de nuestros servicios, por tanto nos comprometemos a mejorar continuamente el sistema a través de la implementación de actividades que permitan la disminución de lesiones personales, daños a la propiedad y a terceros, a través de la identificación de peligros, evaluación de los riesgos y determinando las medidas de control para su eliminación, sustitución, control de ingeniería y administrativos y elementos de protección EPP; procurando el bienestar físico, mental, social y familiar de nuestros empleados, a través de la promoción y prevención de enfermedades, incidentes, accidentes laborales y el cuidado del ambiente; todo esto cumpliendo con la legislación vigente y suministrando los recursos físicos, económicos, humanos y de tipo técnico que sean necesarios para la implementación eficiente del sistema.

Por todo lo anterior se adopta un Plan de Trabajo para culturizar al personal sobre la importancia de ser responsable por su seguridad, salud individual y colectiva y un programa de capacitaciones sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, y un Plan de Emergencias por si se llegara a presentar una contingencia en la corporación.

La organización y funcionamiento del Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo es aplicable en "CORPOCESAR".



KALEB VILLALOBOS BROCHEL

Director General

Valledupar, 15 de diciembre de 2017



POLITICAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La Corporación Autónoma Regional del Cesar "CORPOCESAR", cuenta con una política de seguridad y salud en el Trabajo, que ratifica el compromiso y direccionamiento de la corporación para afrontar estos requerimientos. Esta política es promulgada por la representación legal quien expresa su compromiso para el desarrollo de las actividades en pro de la protección laboral y del ambiente.

"CORPOCESAR", es una corporación de carácter público, dotada de autonomía administrativa y financiera con personería jurídica, encargado por la ley de administrar, dentro del área de jurisdicción, el ambiente y los recursos naturales; somos conscientes de que la implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo hace parte de nuestros servicios, por tanto nos comprometemos a mejorar continuamente el sistema a través de la implementación de actividades que permitan la disminución de lesiones personales, daños a la propiedad y a terceros, a través de la identificación de peligros, evaluación de los riesgos y determinando las medidas de control para su eliminación, sustitución, control de ingeniería y administrativos y elementos de protección EPP; procurando el bienestar físico, mental, social y familiar de nuestros empleados, a través de la promoción y prevención de enfermedades, incidentes, accidentes laborales y el cuidado del ambiente; todo esto cumpliendo con la legislación vigente y suministrando los recursos físicos, económicos, humanos y de tipo técnico que sean necesarios para la implementación eficiente del sistema.

Por todo lo anterior se adopta un Plan de Trabajo para culturizar al personal sobre la importancia de ser responsable por su seguridad, salud individual y colectiva y un programa de capacitaciones sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, y un Plan de Emergencias por si se llegara a presentar una contingencia en la corporación.

La organización y funcionamiento del Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo es aplicable en "CORPOCESAR".



KALEB VILLALOBOS BROCHEL
Director General

Valledupar, 15 de diciembre de 2017

**ANEXO 17: POLITICAS DE PREVENCIÓN DEL
CONSUMO DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS.**

Página 1 de 1
AÑO 2017

**POLITICAS DE PREVENCIÓN DEL CONSUMO DE SUSTANCIAS
PSICOACTIVAS.**

La Corporación Autónoma Regional del Cesar – CORPOCESAR, ayudará a promover el no uso de sustancias psicoactivas (Alcohol, Tabaco y Drogas) como parte de su compromiso de cuidar y proteger la salud y la vida de sus funcionarios públicos, contratistas, pasantes y aprendices, para mantener ambientes de trabajo seguros y alcanzar niveles óptimos de calidad y productividad.

Por lo tanto, se ha definido que todos los trabajadores independientemente de su forma de contratación, participen activamente de todos los programas de promoción y prevención que se brinden para el cumplimiento de la presente política.

De igual manera, se establece que el consumo, posesión, comercialización y/o distribución de sustancias alucinógenas, psicoactivas, no está permitido en ningún caso en las horas laborales, ya sea dentro o fuera de las instalaciones de la corporación, incluyendo a aquellos funcionarios públicos y empresas contratistas que realizan actividades de conducción de vehículos automotores y no automotores.

La corporación podrá realizar pruebas para determinar niveles de consumo de sustancias alucinógenas, psicoactivas y de alcohol entre funcionarios públicos, contratistas, pasantes y aprendices, en caso de la ocurrencia de cualquier accidente.

El incumplimiento de esta política, así como el no permitir realizar las inspecciones o pruebas, se considera falta grave y en consecuencia se puede adoptar medidas disciplinarias, inclusive la terminación del contrato laboral de acuerdo a lo establecido en la normatividad vigente.



KALEB VILLALOBOS BROCHEL
Director General

Valledupar, 15 de diciembre de 2017

POLITICA AMBIENTAL

La Corporación Autónoma Regional del Cesar entidad dedicada a ejercer la función de autoridad ambiental y de articular las acciones de los actores ambientales en el departamento del Cesar, además de velar por la divulgación y cumplimiento de la normatividad en materia de protección ambiental, lidera la gestión ambiental en su jurisdicción dentro del marco del desarrollo sostenible.

Comprometidos con el mejoramiento continuo y el firme propósito de asegurar la calidad e integridad de los servicios prestados en el desarrollo del objeto social de la Corporación, orientados a la sensibilización de nuestros servidores públicos y de la comunidad, sobre la necesidad e importancia de proteger el medio ambiente a través de la educación ambiental como una labor transversal en todas las actividades y proyectos.

Nuestros servicios se enfocan en el desarrollo de procesos amigables con el medio ambiente, asumiendo con respeto y responsabilidad su protección y conservación, propendiendo por la preservación y aprovechamiento sostenible de los recursos naturales, a través de la disminución de los consumos hídrico y energético, como también la generación de residuos sólidos y peligrosos.

Comprometidos con el cumplimiento y aplicación oportuna de los requisitos legales y la búsqueda de herramientas y tecnologías que favorezcan la prevención de la contaminación.

La entidad se compromete a alcanzar los siguientes objetivos:

Diseñar e implementar planes y programas de Gestión Ambiental al interior de la Corporación, con el fin de controlar los aspectos ambientales significativos, con el fin de establecer canales de



prevención y mejora que nos permitan evolucionar hacia un mejor desempeño ambiental.

Cumplir con la legislación, reglamentación y normas medioambientales aplicables a la Corporación, además de la asignación de los recursos necesarios para desarrollar nuestra Política Ambiental.

Adoptar e implementar acciones para desarrollar la política nacional de producción más limpia y consumo sostenible, considerando el impacto y deterioro ambiental como una variable clave, desde la planificación de los proyectos, procesos y servicios que realiza la Corporación.

Promover y fortalecer la participación y compromiso de todos los funcionarios de la Corporación, en el mejoramiento continuo de las condiciones ambientales, a través de programas de formación y sensibilización que conduzcan a una mejor actuación frente a nuestro entorno.



KALEB VILLALOBOS BROCHÉ
Director General

Valledupar, 15 de diciembre de 2017