DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO BAJO EL DECRETO 1072 DE 2015, EN LA EMPRESA FRIGOTIMANA S.A.S DE LA CIUDAD DE TULUÁ, EN EL DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA

Indira Melisa Ramírez Fernández

Leydi Milena Castro Fontal

UNIDAD CENTRAL DE VALLE DEL CAUCA
FACULTAD DE INGENIERÍA
PROGRAMA DE INGENIERÍA AMBIENTAL
TULUÁ VALLE DEL CAUCA
FEBRERO DE 2016

DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO BAJO EL DECRETO 1072 DE 2015, EN LA EMPRESA FRIGOTIMANA S.A.S DE LA CIUDAD DE TULUÁ, EN EL DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA

Indira Melisa Ramírez Fernández

Leydi Milena Castro Fontal

TRABAJO FINAL DE GRADO PARA OPTAR AL TÍTULO DE INGENIERO AMBIENTAL

DIRECTOR
Ing. MSc. GERMÁN COBO MEJÍA

UNIDAD CENTRAL DE VALLE DEL CAUCA
FACULTAD DE INGENIERÍA
PROGRAMA DE INGENIERÍA AMBIENTAL
TULUÁ VALLE DEL CAUCA
FEBRERO DE 2016

Nota de aceptación:

_____
_____
_____
_____
_____
_____

_____
Firma del presidente del jurado

_____
Firma del jurado

_____
Firma del jurado

Tuluá, Febrero de 2016

DEDICATORIA

A nuestros padres por estar siempre a nuestro lado, por brindarnos todo lo necesario para permitirnos salir adelante y lograr cumplir los objetivos; a nuestras familias por apoyarnos siempre y estar pendiente cada segundo del bienestar de cada una de nosotras.

A Dios porque nos permitió esforzarnos a diario y dar lo mejor de nuestra parte para alcanzar todo lo que nos hemos propuesto, por permitirnos salir adelante y enfrentar cada una de las situaciones adversas presentadas.

Leydi Milena Castro Fontal

Indira Melisa Ramírez Fernández

AGRADECIMIENTOS

Al Ingeniero MSc. Germán Cobo Mejía por acompañarnos en todo el proceso de desarrollo del trabajo de grado, brindándonos conocimiento, apoyo y asesoría para culminar exitosamente el proceso.

A los profesores durante toda la carrera de la Ingeniería que nos brindaron su tiempo y dedicación para generar en nosotros conocimientos importantes para ser una excelente persona y profesional.

A la empresa Frigotimana S.A.S por darnos la oportunidad de desarrollar nuestro trabajo de grado en sus instalaciones y generando un proyecto importante que le contribuya a la organización a mejorar su servicio y condiciones del empleado y empleador.

TABLA DE CONTENIDO

1. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA 12
1.1 ANTECEDENTES 12
1.2 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA 15
2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 20
3. JUSTIFICACIÓN 21
4. OBJETIVOS 23
4.1 OBJETIVO GENERAL 23
4.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS 23
5. MARCO DE REFERENCIA 24
5.1 MARCO TEORICO 24
5.1.1 Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo: (SG-SST.) 24
5.1.2 Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). 25
5.1.3 Ciclo PHVA. 27
5.1.4 Higiene Industrial 29
5.1.5 Bienestar del trabajador 29
5.1.6 Factores Psicosociales 31
5.1.7 Enfermedad Laboral y Accidente de Trabajo. 31
5.1.8 Tareas de Alto Riesgo. 32
5.1.9 Riesgo y peligro laboral 32
5.1.10 Central de beneficio animal 32
5.1.11 Proceso de beneficio de bovinos y porcino - FRIGOTIMANA 33
5.2 MARCO LEGAL 36
5.3 MARCO INSTITUCIONAL 39
5.3.1 MISION 39
5.3.2 VISION 40
5.3.3 DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL Y HORARIOS DE TRABAJO 40
5.3.4 PRINCIPALES PROCESOS DESARROLLADOS 40
5.4 MARCO CONCEPTUAL 42
5.5 MARCO HISTORICO 43
5.5.1 Historia Mundial de la Salud Ocupacional 43

5.5.2 Historia de la Salud Ocupacional en Colombia 44
5.6 ESTADO DEL ARTE 45
5.6.1 Título: Propuesta de un Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional en el Trabajo basado en la Ley Nº 29783 para reducir Riesgos del Frigorífico Municipal de Cajamarca (Frimunicaj). 45
5.6.2 Título: Diseño de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional y su aplicación en la Planta de Producción de PEPSICO Alimentos Ecuador. 46
5.6.3 Título: Implementación de un Sistema de Gestión de Salud Ocupacional y Seguridad Industrial en las Bodegas Atemco ltda Ipiales. 47
5.6.4 Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa Dulces Vencedor de Cartago Valle. 49
6. METODOLOGÍA 51
6.1 CLASE DE INVESTIGACIÓN 51
6.2 DIAGNOSTICAR LA GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EL TRABAJO DE FRIGOTIMANA S.A.S. 52
6.2.1 Identificación de proceso productivo de transformación y conservación de carne y derivados cárnicos de la organización 52
6.2.2 Recorrido por proceso productivo 53
6.2.3 Toma de datos 53
6.3 ELABORAR EL COMPONENTE DE PLANIFICACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. 55
6.3.1 Política de Seguridad y Salud en el Trabajo. 55
6.3.2 Identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de los controles 56
6.3.3 Requisitos legales y otros 62
6.4 ELABORAR LOS PROCEDIMIENTOS, REGISTROS Y OTROS DOCUMENTOS NECESARIOS PARA EL SG-SST 64
6.4.1 Objetivos y programas 64
6.4.2 Elaboración del plan de trabajo, de capacitación y los procedimientos necesarios para el SG-SST. 64
7. RESULTADOS 66
De acuerdo a las actividades planteadas en la metodología, las cuales provienen de los objetivos específicos, se detallan los resultados obtenidos: 66
7.1 IDENTIFICACIÓN Y LOCALIZACIÓN DE LA EMPRESA 66
7.1.1 Variables demográficas de la población 66
7.2 DIAGNÓSTICO 71

7.2.1 Análisis estadísticos de accidentalidad y definición del plan de acción 73
7.3 PROCESO PRODUCTIVO DE TRANSFORMACIÓN Y CONSERVACIÓN DE CARNE Y DERIVADOS CÁRNICOS DE LA ORGANIZACIÓN. 74
7.4 PLANIFICACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST). 79
7.4.1 Política de Seguridad y Salud en el Trabajo 80
7.4.2 Política de no consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas 81
7.4.3 Identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de los controles 82
7.4.4 Requisitos legales y otros 88
7.5 PROCEDIMIENTOS, REGISTROS Y OTROS DOCUMENTOS NECESARIOS PARA EL SG-SST 92
7.5.1 Objetivos y programas 92
7.5.2 Programas a implementar según priorización de la matriz de peligros y riesgos 95
7.5.3 Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial 95
7.5.4 Plan de Trabajo, Capacitación, y procedimientos necesarios para el SG-SST. 99
7.5.4.1 Plan de Trabajo y Capacitación 99
7.5.4.2 Procedimientos necesarios para el SG-SST 102
8 CONCLUSIONES 103
9 RECOMENDACIONES 104
10 BIBLIOGRAFÍA 105
11 ANEXOS 108

ÍNDICE DE TABLAS

Pág.

Tabla 1. Estadísticas mes a mes – año 2014 del sistema general de riesgos laborales Colombia 13
Tabla 2. Estadísticas del sistema general de riesgos laborales Colombia 2006-2014. 13
Tabla 3. Normatividad de Seguridad y Salud en el Trabajo 36
Tabla 4. Distribución de personal y horarios de trabajo 40
Tabla 5. Identificación de procesos 53
Tabla 6. Tabla de peligros 54
Tabla 7. Determinación de nivel de deficiencia 58
Tabla 8. Determinación de nivel de exposición. 58
Tabla 9. Determinación del nivel de probabilidad 59
Tabla 10. Significado de los diferentes niveles de probabilidad 59
Tabla 11. Determinación del nivel de consecuencias 60
Tabla 12. Determinación del nivel de riesgo 60
Tabla 13. Significado del nivel de riesgo 60
Tabla 14. Matriz de riesgos 61
Tabla 15. Matriz de requisitos legales 63
Tabla 16. Identificación y localización de la empresa 66
Tabla 17.Evaluación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo 72
Tabla 18.Identificación de procesos 74
Tabla 19.Matriz de Priorización de Riesgos 83
Tabla 20.Matriz Requisitos Legales en Seguridad y Salud en el Trabajo 87
Tabla 21.Matriz de indicadores de Seguridad y Salud en el Trabajo 93
Tabla 22.Plan de trabajo y capacitación 99

ÍNDICE DE GRÁFICAS

Pág.

Grafica 1. Tasa de accidentes calificadas como laborales. 14
Grafica 2. Ciclo PHVA 28
Grafica 3. Diagrama de sacrificio de bovinos 34
Grafica 4. Diagrama de proceso de sacrificio porcino 35
Grafica 5. Nivel de escolaridad 67
Grafica 6. Edad personal Frigotimaná S.A.S 68
Grafica 7. Análisis de mujeres en nivel de escolaridad 69
Grafica 8. Análisis de hombres en nivel de escolaridad 70
Grafica 9. Número de hijos personal de Frigotimaná S.A.S 71

ÍNDICE DE ANEXOS

Pág.

Anexo A. Evaluación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. 108
Anexo B. Matriz de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles (ver CD adjunto). 113
Anexo C. Procedimiento de identificación, acceso y evaluación de cumplimiento de requisitos legales y otros. 114
Anexo D. Procedimiento para definir las funciones y responsabilidades en materia de seguridad y salud en el trabajo 120
Anexo E. Procedimiento para la determinación de competencia, formación y toma de conciencia. 123
Anexo F. Procedimiento para la comunicación, participación y consulta. 126
Anexo G. Procedimiento para la conservación de documentos y garantizar el archivo por 20 años de aquellos que define el decreto. 129
Anexo H. Procedimiento para la realización de inspecciones de SST 133
Anexo I. Procedimiento de investigación de AT/EL e incidentes 137
Anexo J. Procedimiento para la gestión de las no conformidades acciones correctivas y acciones preventivas 140
Anexo K. Procedimiento para la realización de auditorías internas al SG-SST 143
Anexo L. Procedimiento para la revisión gerencial al SG-SST 145
Anexo M. Programa de vigilancia epidemiológica ergonómico para la prevención de desórdenes osteomusculares 149
Anexo N. Programa de vigilancia epidemiológica para la conservación auditiva. 155
Anexo O. Programa para la realización de actividades de mantenimiento locativo (actividad no rutinaria). 164
Anexo P. Procedimiento de Gestión del Cambio 170
Anexo Q. Procedimiento para la selección, ingreso y desempeño de contratistas en Seguridad y Salud en el Trabajo 173
Anexo R. Procedimiento para la preparación y respuesta ante emergencias 177

GLOSARIO

Accidente de Trabajo: Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que a su vez produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aun fuera del lugar y horas de trabajo.

Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas de su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ausentismo: Condición de ausente del trabajo. Se denomina al número de horas programadas, que se dejan de trabajar como consecuencia de las enfermedades laborales, de las enfermedades generales, de los accidentes de trabajo y de las consultas de salud.

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

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

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

Hacer: Implementación de las medidas planificadas.

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

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

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

Condiciones y medio ambiente de trabajo: Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros: a) Las características generales de los locales, instalaciones, maquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo; b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes

intensidades, concentraciones o niveles de presencia; c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores y; d) La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales.

Comité paritario en seguridad y salud en el trabajo: "COPASST". "Es un organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de salud Ocupacional al interior de la empresa". Es el Comité conformado paritariamente por representantes de los trabajadores y empresarios. Según la Resolución 2013 de 1986 y el Decreto 1295 de 1994, todas las empresas e instituciones públicas o privadas que tengan más de diez (10) trabajadores, están obligados a conformar el COMITÉ PARITARIO SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Comité de convivencia laboral: El Comité de Convivencia Laboral de conformidad con la Resolución 1356 de 2012, el cual debe funcionar como una medida preventiva de acoso laboral que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo, es necesario establecer su conformación, estará compuesto por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Los integrantes del Comité preferiblemente deben contar con competencias latitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

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

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

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

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

Emergencia: Es aquella situación de peligro o desastre o la inminencia del mismo, que afecta el funcionamiento normal de la empresa. Requiere de una reacción inmediata y coordinada de los trabajadores, brigadas de emergencias y

primeros auxilios y en algunos casos de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud.

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

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

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

Historia clínica ocupacional: "Recopilación de datos sobre el trabajador, que van a ingresar a la empresa para entrar a definir las condiciones físicas y psicológicas en las que se encuentre éste (al inicio laboral, periódico determinado y al final de la prestación laboral) y que van a ser en determinado momento de gran ayuda para la investigación y determinación de un accidente de trabajo o de una enfermedad laboral".

Incapacidad temporal (i.t): Es la lesión, que una vez curada, deja al operario enteramente capacitado para el trabajo que realizaba, sin merma fisiológica alguna.

Incapacidad permanente parcial (i.p.p.): Es la lesión que una vez curada, deja para siempre al operario con cierta disminución de capacidad para su trabajo habitual.

Incapacidad permanente total (I.P.T): Es la lesión que una vez curada deja al operario inhabilitado absolutamente y para siempre para su oficio, esta incapacidad es también conocida como (muerte laboral).

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

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

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

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

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

Matriz de peligros y riesgos: Es el punto de partida para la elaboración y desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, establece los puntos críticos de riesgos donde existe un potencial para la ocurrencia de los accidentes de trabajo o la generación de enfermedades profesionales.

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

Muerte inmediata (M.I): Es el fallecimiento del operario como consecuencia de las lesiones sufridas en el accidente de trabajo.

Muerte no inmediata (M.N.I): Es el fallecimiento del operario que no ocurre en el acto sino al cabo de cierto tiempo.

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

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

Política de seguridad y salud en el trabajo: Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo,

expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización.

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

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

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

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

Requisito normativo: Requisito de seguridad y salud en el trabajo impuesto por una normatividad 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 estos.

Salud: Es el completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de enfermedad o invalidez (Organización Mundial de la Salud).

Salud ocupacional: “Conjunto de actividades multidisciplinarias encaminadas a la promoción, educación, control, recuperación y rehabilitación de los trabajadores, para protegerlos de los riesgos de su ocupación y ubicarlos en un ambiente de trabajo acorde con sus condiciones fisiológicas” (O.I.T.).

Seguridad y salud en el trabajo –SST: 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 general de riesgos laborales: Conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrir con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan. (Ley.1562/ 2012).

Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo: 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.

Trabajo: Es una actividad vital del hombre. Capacidad no enajenable del ser humano caracterizada por ser una actividad social y racional, orientada a un fin y un medio de plena realización.

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: Comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores.

ABREVIATURAS

En este documento se encontrarán las siguientes abreviaturas:

AT: Accidente de trabajo
ARL: Administradora de riesgos laborales
COPASST: Comité paritario en seguridad y salud en el trabajo
EL: Enfermedad Laboral
NC: Nivel de consecuencia
ND: Nivel de deficiencia
NE: Nivel de exposición
NP: Nivel de probabilidad
NR: Nivel de riesgo
OIT: Organización Internacional del Trabajo
OMS: Organización Mundial de la Salud
SG-SST: Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo
SRT: Superintendencia de Riesgos del Trabajo
SST: Seguridad y salud en el trabajo.

RESUMEN

El presente trabajo de grado consiste en el diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG – SST) de la empresa Frigotimaná S.A.S la cual se dedica al sacrificio de bovinos, porcinos y su transporte refrigerado en la Ciudad de Tuluá. El SG –SST se diseña debido a las diferentes condiciones de riesgos que se generar en sus actividades y procesos, contribuyendo a proteger y promover la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes, eliminación de factores y condiciones que ponen en peligro la salud y seguridad en el trabajo. Promoviendo el establecimiento de las mejoras de las condiciones del empleado y del empleador, el cumplimiento de la normatividad legal vigente y un trabajo sano y seguro.

Con la aplicación de la metodología se pudo determinar que dentro de los riesgos más críticos o nivel de riesgo I “No Aceptable, Situación Crítica Corrección Urgente”, se tiene por la clasificación de Locativo debido a las actividades administrativas generales teniendo como consecuencias traumas en tejidos blandos, contusiones, aplastamiento, trauma craneoencefálico y la muerte. Seguido de los de nivel de riesgo II o “Aceptable con control especifico” se encuentran las clasificaciones de Biológico, Físico, Químico, Mecánico, Biomecánico, Eléctrico y Locativo.

ABSTRACT

This degree work is the formulation of the Management System for Safety and Health at Work (SG - SST) Frigotimaná S.A.S Company which is dedicated to the slaughter of cattle, pigs and cooled in the city of Tuluá transport. The SG -SST is formulated due to the different conditions that generate risk in its activities and processes, helping to protect and promote the health of workers by preventing and controlling diseases and accidents, elimination of factors and conditions that put endanger the health and safety at work. Promoting the establishment of improvements in the conditions of the employee and the employer, compliance with current legal regulations and a healthy and safe workplace.

With the application of the methodology it was determined that in the most critical level or risk Risk I "Unacceptable, Critical Situation Correction Urgent" must by classifying Locative due to general administrative activities having as consequences trauma tissues soft, bruising, crushing, brain trauma and death. Followed by risk level II or "Acceptable with specific control" classifications are biological, physical, chemical, mechanical, biomechanical, Electrical and Locative.

INTRODUCCIÓN

La empresa Frigotimaná S.A.S es una organización encargada de la transformación y conservación de carnes y derivados cárnicos, la cual cuenta con diferentes áreas, procesos y actividades que generan diferentes peligros a los operadores debido a la manipulación de herramientas y equipos que pueden generar riesgos biológicos, físicos, químicos, biomecánicos, locativos, entre otros.

A su vez la planta donde ocurre todo este proceso, se identificó que el mayor de los riesgos a los que se encuentran expuestos operarios son riesgos biomecánicos, por "lógicas razones": Exposición a temperaturas extremas, trabajos de integridad mecánica, adecuación, y mejoramiento de estructuras, manipulación de herramientas vibratorias y trabajo en alturas son algunas de las condiciones laborales más exigentes.

Por tal razón, se hizo necesario el desarrollo de este trabajo que permita diseñar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con base en el Decreto 1072 de 2015 y la GTC 45 – 2012, por medio de una investigación descriptiva, de corte transversal y enfoque cuantitativo que contribuya al análisis del problema desde todos los ángulos, haciendo usos de todos los equipos y herramientas para eliminar condiciones de inseguridad que permita una disminución de los riesgos laborales y con ello todos los beneficios socio-económicos para la organización y la comunidad.

De esta manera muchas compañías priorizan y seleccionan actividades con un mayor grado de compromiso. Para el caso de Frigotimaná S.A.S actualmente se encuentra en proceso de preparación para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y de esta manera llegar a cumplir con lo establecido en los plazos estipulados en el Decreto 1072 de 2015 (actualmente 171 de 2016) con el objeto de fomentar ambientes de trabajos sanos, limpios y seguros, a través de la prevención y el control para la reducción de los peligros y riesgos en los puestos de trabajo.

En ese orden de ideas, la planificación del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, surge como consecuencia del compromiso laboral y humano que tiene la organización con la sociedad, debido a que en el ejercicio de sus prácticas rutinarias, se presentan siniestros accidentales, que han puesto en riesgo la imagen corporativa de la empresa, utilizando mecanismo como el ciclo de Planear, Hacer, Verificar y Actuar PHVA, se pretende realizar buenas gestiones de las potenciales incidencias que perjudique la normalidad de los procesos, calificando la buena gestión con una relación directamente proporcional a la reducción de accidentes para mitigar el ausentismo laboral, e incapacidades bien sea por accidente o enfermedad laboral.

1. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

1.1 ANTECEDENTES

A lo largo del tiempo, el trabajo ha sido catalogado como el conjunto de actividades físico- mentales realizado por las personas, con el objetivo de alcanzar una meta, como la producción de bienes y servicios para atender las necesidades humanas, y que si bien, está sujeto de alguna u otra manera a comprometer componentes físicos, psicológicos y emocionales. Es por eso que el proceso de gestión humana encargado de proveer el recurso humano necesario de cualquier organización necesita disponer de áreas de trabajo seguras y saludables que se necesitan para generar productividad en las empresas.

La realidad de la Seguridad y Salud en el Trabajo a nivel mundial es bastante significativo, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en sus publicaciones informa que:

- Cada 15 segundos, un trabajador muere a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo. Cada 15 segundos, 153 trabajadores tienen un accidente laboral.
- Cada día mueren 6.300 personas a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo – más de 2,3 millones de muertes por año.
- Anualmente ocurren más de 317 millones de accidentes en el trabajo, muchos de estos accidentes resultan en absentismo laboral[1].

En la actualidad, la tasa de accidentalidad laboral en Colombia se redujo de 6,8 en diciembre de 2010 a 5,16 por ciento en diciembre de 2011. Un gran aporte han hecho los programas de prevención. Para el año 2014, se han reportado 8.943.090 con el número de trabajadores afiliados, 7.73 accidentes calificados como laborales por cada 100 afiliados, 115.85 enfermedades y una tasa de 6.09 por cada 100.000 afiliados, como se muestra en la Tabla 1, del reporte del año 2014 realizado por el Fondo de Riesgos Laborales de la Republica de Colombia [2].

[1] ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. {En línea}. {28 de Mayo 2015}. Disponible en: (http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm).

[2] FONDO DE RIESGOS LABORALES DE LA RESPUBLICA DE COLOMBIA. {En Línea}. {28 de Mayo 2015}. Disponible en: (http://fondoriesgoslaborales.gov.co/seccion/informacion-estadistica/2014.html).

Tabla 1. Estadísticas mes a mes – año 2014 del sistema general de riesgos laborales Colombia

AÑO	MES	EMPRESAS	DEPENDIENTES	INDEPENDIENTES	AFILIADOS	PRESUNTOS ACCIDENTES	CALIFICADOS ACCIDENTES	CALIFICADAS ENFERMEDADES	MUERTES AT	MUERTES EL	TOTAL MUERTES	PENSIONES AT	PENSIONES EL	INCAPACIDAD AT	INCAPACIDAD EL
2014	1	599,744	8,298,876	352,256	8,651,132	51,704	45,354	860	23		23	14		661	220
	2	609,587	8,500,789	381,426	8,882,215	57,369	45,746	899	44		44	22		725	239
	3	575,519	8,456,351	415,441	8,871,792	61,461	58,305	919	43	1	44	15		830	221
	4	584,137	8,486,273	425,609	8,911,882	59,433	50,577	826	45	1	46	26	4	687	270
	5	572,529	8,536,597	429,183	8,965,780	68,462	57,799	709	28		28	23	3	923	318
	6	584,707	8,383,256	424,743	8,807,999	55,927	44,444	690	23		23	20	5	671	252
	7	590,719	8,350,891	406,891	8,757,782	67,099	59,695	1009	55		55	25	1	1247	380
	8	595,225	8,528,623	434,777	8,963,400	58,523	59,873	665	30	3	33	26	4	1016	325
	9	601,041	8,557,364	449,955	9,007,319	70,291	82,452	1240	67		67	63	9	924	380
	10	606,834	8,707,629	488,500	9,196,129	67,378	72,363	865	80		80	38	3	847	280
	11	609,159	8,783,602	497,698	9,281,300	60,798	58,223	837	53		53	49	5	954	324
	12	611,048	8,603,346	417,009	9,020,355	56,489	56,325	842	49		49	52	11	966	324
		595,021	**8,516,133**	**426,957**	**8,943,090**	**734,934**	**691,156**	**10,361**	**540**	**5**	**545**	**373**	**45**	**10,451**	**3,533**

Fuente: Fondo de riesgos laborales Mintrabajo Colombia. 2015.

Continuando con los antecedentes de este problema asociado a la seguridad y salud laboral, en la tabla 2 se encuentran las estadísticas del sistema general de riesgos laborales, emitidas por el Ministerio de Trabajo.

Tabla 2. Estadísticas del sistema general de riesgos laborales Colombia 2006-2014.

INDICADOR	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
No DE TRABAJADORES AFILIADOS	5,364,068	5,863,385	6,158,315	6,694,510	6,826,504	7,498,418	8,430,719	8,296,086	8,943,090
TASA DE ACCIDENTES CALIFICADOS COMO LABORALES X 100 AFILIADOS	5.50	5.60	5.86	5.79	6.48	7.25	7.23	6.34	7.73
TASA DE ENFERMEDADES CALIFICADAS COMO LABORALES X 100.000 AFILIADOS	54.72	68.92	99.78	101.32	137.85	111.48	112.97	120.83	115.85
TASA DE MUERTES CALIFICADAS X 100.000 AFILIADOS	12.19	12.98	12.06	7.89	7.16	5.01	6.29	8.96	6.09

Fuente: Fondo de riesgos laborales. MinTrabajo Colombia. 2015.

En la Tabla 2 se interpreta el número de trabajadores afiliados a riesgos laborales en el rango año 2006 al 2014 evidenciando su incremento en la afiliación dando cumplimiento a los requisitos legales emitidos por el Ministerio de Trabajo en cuanto a la contratación de sus trabajadores.

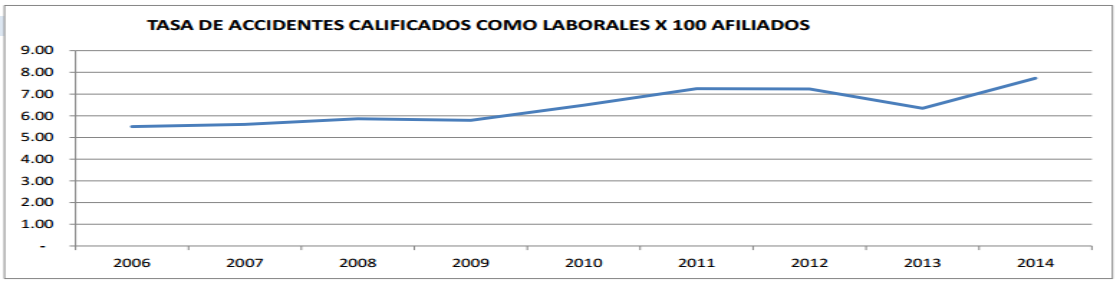
En el indicador tasa de enfermedades calificadas como laborales x 100.000 afiliados, se evidencia un aumento en la calificación de 54,72 para el año 2006 comparado con el año 2014 en 115.85, esto es debido a la nueva normatividad emitida en este periodo para los entes calificadores: Empresas Promotoras de

Salud, Administradoras de Riesgos Laborales y Juntas de Calificación de invalidez, donde deben de cumplir con el proceso de calificación de manera oportuna.

En el indicador tasas de muertes calificadas x 100.000 afiliados, comparado el rango del año 2006 al 2014 se evidencia en primer lugar una disminución de las muertes por accidentes de trabajo en este periodo y una efectividad en la calificación de los accidentes mortales a cargo de las Administradoras de Riesgos Laborales. Es de anotar que el número de muertes por accidentes de trabajo (AT) ha disminuido en los últimos ocho años posiblemente por los programas o sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo desarrollados e implementados en las empresas.

En el gráfico 1, se observa la Tasa de accidentes calificadas como laborales de los últimos 8 años.

Grafica 1. Tasa de accidentes calificadas como laborales.



Fuente: Fondo de riesgos laborales. MinTrabajo Colombia. 2015.

En el grafico 1, se interpreta la tasa de accidentes calificados como laborales x 100 afiliados, la cual refleja su incremento desde el año 2008 en 5.86 comparado con el año 2014 en 7.76.

Por otra parte a mayo de 2015, 9 millones 288 mil 829 colombianos estaban afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales, (SGRL), según lo dio a conocer la directora de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo, Andrea Torres Matiz.

Durante el encuentro dirigido a empleadores del sector público y privado, se compararon las cifras con el mismo periodo de 2014, que registró 8 millones 621 mil 759 afiliados, es decir, 667.070 nuevos afiliados, que representa un aumento

del 8 por ciento. En 2013 la cifra alcanzó los 8 millones 306 mil 924 trabajadores incorporados al sistema[3].

1.2 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En el proceso de transformación y conservación de carnes y derivados cárnicos de Frigotimaná S.A.S. se presenta una serie de actividades significativas y relevantes en el proceso de sacrificio de bovinos y porcinos, las cuales generan altos riesgos ocupacionales en los empleados, siendo estos la base para una gestión activa de la seguridad y salud en el trabajo, planificando acciones preventivas a partir de la identificación de peligros y riesgos, de su evaluación a la hora de elegir los equipos y del acondicionamiento del lugar del trabajo, al igual que controlar los riesgos cuando sean perjudiciales para la salud y vayan contra la integridad física y mental del trabajador.

En los procesos de sacrifico de bovinos y porcinos, el personal que labora en esta área presenta la mayor accidentalidad según información suministrada por el encargado de seguridad y salud en el trabajo y por los trabajadores de las diferentes áreas (en la empresa no se cuenta con registros ni estadísticas de reportes de accidentes y enfermedades laborales); lo anterior debido a la manipulación de herramientas y equipos que pueden generar heridas en manos, lumbalgias y caídas al mismo nivel por pisos húmedos; de igual manera se involucran riesgos como biológicos, físicos, químicos , biomecánicos, locativos, entre otros. En esta actividad el proceso de trabajo es muy similar, comenzando por el traslado del animal al lugar del sacrificio, luego son desplazadas a la zona de colgado, degollado, pelado, extracción de vísceras y despiece o corte de miembros inferiores entre otras actividades del proceso, siendo ésta donde se producen habitualmente la mayor parte de los accidentes.

En el proceso de sacrificio de bovinos y porcinos las actividades más relevantes en cuanto a riesgos ocupacionales y accidentalidad son:

Recepción de ganado Bovino: conducir el ganado bovino al corral de recepción para ser clasificados dependiendo del cliente, para su posterior rotulación y pesaje individual, en esta actividad se pueden ocasionar accidentes con mecanismo de lesión por caídas, choques o golpes con el animal.

Lavado en pie: Con la reses bovinas, se tendrá la precaución de que hayan sido bañadas con agua fría a presión, la cual debe escurrir por completo antes de entrar al box o trampa de insensibilizado. Este baño ayuda a limpiar la res y enfría la superficie del cuerpo ocasionando una contracción de los vasos sanguíneos,

[3] MINISTERIO DE TRABAJO. {En Línea}. {28 de Mayo 2015}. Disponible en: (http://www.mintrabajo.gov.co/julio-2015/4691-mas-de-9-millones-de-colombianos-estan-afiliados-al-sistema-de-riesgos-laborales.html).

recogiéndose la sangre en los vasos mayores, facilitando una sangría más completa. En esta actividad se presentan caídas por pisos húmedos.

Insensibilización: La insensibilización es la primera etapa del procesos de sacrificio y faenado de bovinos. Una vez entran al box el operario encargado de la insensibilización primero lo identifica en el registro de sacrificio diario bovinos, realiza la ubicación adecuada de la pistola, trazando 2 líneas imaginarias desde la base de las orejas hasta la cuenca de los ojos donde se crucen las 2 líneas se realiza el disparo para que el insensibilizado sea eficiente. Es necesario que se haga en éste ya que el cerebro está más cerca de la superficie de la cabeza y es mucho más delgado. En el trabajador se pueden ocasionar golpes debido a los movimientos inesperados por el animal.

Sangría: Este paso consiste en realizar un corte al nivel del cuello donde están situadas la vena cava, las venas yugulares y la arteria carótida las cuales deben cercenarse, provocando la salida de la sangre. Los trabajadores que realizan esta actividad pueden reportar accidentes por heridas en miembros superiores y desordenes musculoesqueléticos en esta misma área corporal.

Corte de miembros inferiores: Con la ayuda de un cuchillo se procede a desprender las manos y estas son colocadas en su área respectiva. Los trabajadores que realizan esta actividad pueden reportar accidentes por heridas en dedos y manos.

Retiro de Cabeza: Para este paso debe hacerse un corte de cuerno a cuerno y otro perpendicular hasta la nariz, partiendo de la base de cuerno izquierdo, luego se despeja la cara y posteriormente se continúa de un lado y del otro de la cabeza por el centro de la mandíbula hasta despellejarlo, retirando la cabeza por completo. Los trabajadores que realizan esta actividad pueden reportar accidentes por heridas en dedos y manos.

Anudado de Recto y retiro de miembro posterior izquierdo: El operario debe lavar con agua y realizar un corte con cuchillo previamente esterilizado alrededor del ano y halar su fragmento hacia afuera para embolsarlo fijamente con los cauchos y evitar la contaminación con materia fecal de la canal. Posterior a esto, con el otro cuchillo esterilizado, debe realizar un desuello y retiro del miembro posterior izquierdo.

Transferencia y retiro de miembro posterior derecho: Poner en el riel otra polea con el miembro posterior izquierdo del bovino, con la ayuda del cuchillo desollar y retirar el miembro posterior derecho del bovino, convirtiendo en un riesgo la manipulación del mismo pudiendo ocasionar cortaduras en el trabajador.

Desuello área ventral o corte de lujo: El operario debe realizar un corte en todo el pecho del bovino y desollar cuidadosamente con un cuchillo, previamente esterilizado y afilado donde el trabajador está expuesto a la manipulación del

mismo pudiendo originar heridas de no ser manipulado adecuadamente por el trabajador. Luego procede a marcar los miembros posteriores del bovino.

Desuello de partes inferiores: El operario desolla cuidadosamente con un cuchillo, previamente esterilizado, las partes inferiores, Manteniendo distancias apropiadas cuando otros trabajadores utilicen cuchillos al mismo tiempo.

Retiro total de la piel o descueradora: El operario debe realizar un desuello en el pescuezo del bovino, ajustarlo y retirar la piel por completo a través de la descueradora. El trabajador en esta actividad puede estar expuesto a caídas a diferente nivel y heridas.

Corte de pecho (corte de esternón): El operario debe realizar un corte en el esternón del bovino a través de la sierra esternón y un corte en la tráquea con un cuchillo facilitando el proceso de eviscerado. Posterior a esto, el operario debe de lavar con agua al bovino, quitando la contaminación que presente. En esta actividad el personal está expuesto a peligros de heridas, cortes y golpes con herramientas.

Extracción de vísceras Rojas y extracción de vísceras blancas y retiro de viril: El operario debe realizar el retiro de la parte abdominal del animal, en el macho el viril y en la hembra la ubre mediante cortes limpios. Posterior a esto se realiza otra incisión desde el sitio donde se hizo el anudado de recto hasta el pecho, se procede al retiro del intestino cortando los ligamentos que lo adhieren a las paredes del abdomen, dejándolos caer en la canal que conduce a la sala de lavado de vísceras blancas. El operario debe cambiar el cuchillo previamente esterilizado para realizar el mismo proceso con el retiro de las vísceras rojas, cuidándose de que en momento de hacer cambio no colocarlo con el filo hacia arriba, pues es difícil distinguir el filo y alguien podría accidentalmente poner su mano sobre este y cortarse. Luego se retira la vesícula biliar y se deposita en un recipiente adjunto para finalmente enjuagar la parte abdominal y torácica del bovino

Corte de canal: El operario debe separar los miembros posteriores y dividir en dos partes la canal utilizando el ascensor y la sierra canal, donde está expuesto a que dicha herramienta pueda ser susceptible de resbalar y ocasiona accidentes sobre el trabajador.

En general y dado las múltiples actividades de este proceso, estas pueden ocasionar accidentes y enfermedades laborales a los operarios por riesgos mecánicos, locativos y carga física, psicosocial, entre otros.

Frigotimana S.A.S. a pesar de ser una empresa comprometida con el desarrollo de sus empleados, no cuenta con un reglamento de higiene y seguridad industrial el cual debe de estar socializado y publicado por lo menos en dos lugares dentro de la empresa, con un comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, comité de convivencia laboral, ni sistemas de vigilancia epidemiológica y otros requisitos

legales que toda empresa está obligada a tener, que por su falta de su aplicación pueden generar: Enfermedades laborales, incidentes con lesiones, sin lesiones y situaciones de emergencia que afectan la integridad de los trabajadores, visitantes, clientes y contratistas.

Tampoco cuenta con mecanismos de identificación, aplicación y seguimiento de la normatividad legal respecto a Seguridad Industrial y Salud en el Trabajo, que puede generar sanciones a la organización por su incumplimiento según la ley 1562 de 2012 y el decreto 472 de 2015 del Ministerio de Trabajo, hoy compilado por el decreto único del sector trabajo 1072 de 2015.

El diseño del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo constituye un compromiso ético y legal de todo empresario y se mide por el cumplimiento de las actividades y el control efectivo de las condiciones peligrosas a los que se encuentran expuestos los operarios y demás trabajadores diario en FRIGOTIMANÁ S.A.S; en el sistema de SST el punto central es la identificación de los factores de riesgo presentes en el ambiente de trabajo (matriz de peligros y riesgos) y la manera de evitarlos. Para su desarrollo es necesario identificar las condiciones de salud de los trabajadores.

Para FRIGOTIMANÁ S.A.S se convierte en una necesidad el tema de seguridad y salud en el trabajo, pues deben cumplir con la normatividad actual que cada vez se vuelve exigente, la cual tiene plazo de implementación hasta Julio de 2016. Contribuyendo a la prevención de riesgos laborales, para garantizar la seguridad de los trabajadores en sus ambientes de trabajo, la prevención de accidentes y enfermedades laborales y por ende reducir la accidentalidad reportada en la línea de bovinos.

Por medio de la implementación de procedimientos de trabajo seguros, socializados a los trabajadores, con el fin de crear ambientes de trabajo saludables y productivos donde el personal operativo se sienta conforme y eficiente a la hora de realizar sus funciones. Recalcando que en esta línea es donde se presenta mayor cantidad de incidentes y accidentes de trabajo, que pone en riesgo la integridad de los mismos, por ello la alta dirección procura implementar el SG-SST que consta de la identificación de peligros y riesgos con el fin de generar las acciones correctiva y preventivas necesarias para el control de los peligros. Todo esto se realiza con el fin de reducir accidentalidad y los costos generados por el ausentismo en las diferentes áreas de trabajo y generar una cultura de autocuidado en la población trabajadora directamente involucrado.

2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cómo diseñar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo que promueva la prevención de los riesgos laborales, la calidad de vida laboral y la productividad y competitividad empresarial bajo el decreto 1072 de 2015, en la empresa Frigotimaná de la ciudad de Tuluá, ubicada en el Valle del Cauca?

3. JUSTIFICACIÓN

Frigotimaná S.A.S es una empresa manufacturera, y según la última actualización en las estadísticas de Fasecolda, agremiación que cobija las ARL privadas, esta clase de empresas ocuparon el tercer lugar en las tasas de accidentalidad en el 2011; lo anterior se considera relevante, pues la formulación de un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo para dar cumplimiento con los requisitos legales del nuevo decreto 1072 de 2015 de Mintrabajo sobre "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo", el cual en el Libro 2, capítulo 2, título 4, capítulo 6, habla sobre "la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo" en cualquier tipo de organización sin importar su naturaleza y tamaño en todo el territorio nacional.

Si bien FRIGOTIMANÁ S.A.S no cuenta con un sistema de gestión en seguridad y salud y en el trabajo que le permite identificar sus peligros y riesgos, aunque se estén desarrollando diferentes mecanismos para disminuir su accidentalidad y aparición de enfermedades laborales, como por ejemplo la dotación y uso de los elementos de protección personal y de seguridad, la práctica de los exámenes ocupacionales de ingreso periódico y de retiro, con cobertura para todos sus trabajadores directos y temporales evaluando sus peligros y riesgos e implementando los programas de vigilancia epidemiológica para cada uno de ellos, es importante entender que el programa se convierta en un proceso que al igual que el componente ambiental, cuenta con un ciclo especifico que es el PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar), y que es transversal en cada uno de los procesos y procedimientos orientados a preservar, conservar y mejorar la salud de los trabajadores, además de ser una herramienta importante para el incremento de la productividad, donde las partes obtienen un mejor provecho.

Por esto se hace muy importante que la empresa Frigotimaná S.A.S enfatice en prevenir, minimizar y controlar los riesgos laborales promoviendo espacios de trabajo seguros y saludables que brindarán calidad de vida a los trabajadores, evitando también interrupciones de producción, consolidando la imagen de la empresa ante los trabajadores, los clientes y los proveedores y asegurando el cumplimiento de la legislación Colombiana.

El diseño e implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), trae múltiples beneficios para la empresa como:

- Garantizar que la empresa es confiable en cuanto la seguridad y salud de sus trabajadores brindando ambientes de trabajo seguros, contribuyendo con las buenas prácticas de higiene en sus procesos, garantizando la inocuidad y salubridad del sacrificio y faenado de animales.

- Reducción notable del ausentismo empresarial, ocasionado por enfermedades y accidentes de trabajo.

- Cumplimiento de la normatividad en cuanto al Decreto 1072 del 2015 Capitulo 6, el cual compila las normas en seguridad y salud en el trabajo, además de cualquier requisito de ley aplicable a la empresa.

- Disminuye las alzas en las tarifas de accidentes y enfermedades laborales, promueve posibles disminuciones de las mismas con la respectiva reclasificación de la empresa por parte de la ARL.

- Descuentos especiales en las tasas de las pólizas de incendios y explosiones por protección de riesgo: Brigadas de seguridad, Extintores, sistemas de alarma etc.

- Se evitan multas y sanciones por incumplimiento de las disposiciones y leyes vigentes, Decreto 614 de 1984, Decreto 1295 de Junio de 1994, Decreto 472 de Marzo de 2015, compilados hoy por el decreto 1072 de 2015.

- Disminuye las paradas e interrupciones innecesarias en los procesos, aumentando la productividad.

- Considerar a la Seguridad y Salud en el Trabajo como un elemento de Marketing. La implementación de un buen sistema mejora la imagen de la empresa ante todas sus partes interesadas.

Es de recordar que existe un periodo de transición para las empresas mientras sustituyen el programa de Salud Ocupacional por el nuevo Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, el Decreto 171 de Febrero del 2016 menciona que Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas servicios temporales, contarán con un plazo a más tardar el 31 de enero de 2017[4].

[4] MIISTERIO DE TRABAJO. {En Línea}. {01 de Febrero 2016}. Disponible en: (http://www.mintrabajo.gov.co/febrero-2016/5791-gobierno-amplia-por-un-ano-plazo-para-implementar-el-sistema-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo.html)

4. OBJETIVOS

4.1 OBJETIVO GENERAL

Diseñar un sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo bajo el decreto 1072 de 2015 para la empresa FRIGOTIMANA S.A.S Tuluá – Valle del Cauca.

4.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Diagnosticar la gestión actual en seguridad y salud el trabajo de FRIGOTIMANA S.A.S., respecto a requerimientos de la normatividad.

- Planificar el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo conforme al capítulo 6, libro 2 del decreto 1072 de 2015.

- Elaborar los procedimientos, registros y otros documentos necesarios para el SG-SST.

5. MARCO DE REFERENCIA

5.1 MARCO TEORICO

5.1.1 Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo: (SG-SST.)

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. El SG-SST 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, las condiciones y el medio ambiente laboral, y 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 y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados 'en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar)[5].

Para dar objetividad a esta actividad tan importante dentro de la estructura de las organizaciones se han adoptado los medios y herramientas que permitan dar cumplimiento a lo mencionado, a través de los distintos programas y componentes que hacen parte de la salud ocupacional, como se presenta en el marco de la legislación colombiana que con respecto a la seguridad y salud en el trabajo se entiende como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST, “el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua incluyendo la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo”[6].

[5] MINISTERIO DE TRABAJO. Decreto 1443 del 2014 art.4. {En Línea}. {3 de Julio 2015}. Disponible en: (http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad-julio-decretos-2014/3700-decreto-1443-del-31-de-julio-de-2014.html).

[6] COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1562 del 2012. Por el cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. Bogotá, D.C.: El congreso, 2012.

5.1.2 Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).

El término seguridad y salud en el trabajo como tal en nuestro país sólo se empieza a utilizar desde la promulgación de la ley 1562 del 11 de julio de 2012 del congreso de la República, *"Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional*". Antes de esta ley, se utilizaba el término Salud Ocupacional; en esta ley, en el artículo primero sobre definiciones y el artículo 3 del decreto 1443 del 31 de julio de 2014 "*Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)"* definen:

"Salud Ocupacional: *Se entenderá en adelante como Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones".*

A nivel internacional La Organización Mundial de la Salud (OMS) define salud ocupacional como:

> De acuerdo con la OMS, la salud ocupacional es una actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo. Además procura generar y promover el trabajo seguro y sano, así como buenos ambientes y organizaciones de trabajo realzando el bienestar físico mental y social de los trabajadores y respaldar el perfeccionamiento y el mantenimiento de su capacidad de trabajo. A la vez que busca habilitar a los trabajadores para que lleven vidas social y económicamente productivas y contribuyan efectivamente al desarrollo sostenible, la salud ocupacional permite su enriquecimiento humano y profesional en el trabajo[7].

También la OMS en su tratado sobre Entornos Laborales Saludables[8], define un entorno de trabajo saludable como:

"Un entorno de trabajo saludable es aquel en el que los trabajadores y jefes colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la

[7] Enfoque Ocupacional. Definición de Salud Ocupacional según la OMS. {En Línea}. {10 de Agosto 2015}. Disponible en: (http://www.enfoqueocupacional.com/2011/07/definicion-de-salud-ocupacional-segun.html).

[8] Organización Mundial de la salud OMS. Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo. 1 Ginebra, Suiza. 2010

salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo en base a las siguientes indicadores:

- La salud y la seguridad concernientes al ambiente físico de trabajo.
- La salud, la seguridad y el bienestar concernientes al medio psicosocial del trabajo incluyendo la organización del mismo y la cultura del espacio de trabajo.
- Los recursos de salud personales en el ambiente de trabajo, y
- Las formas en que la comunidad busca mejorar la salud de los trabajadores, sus familias y de otros miembros de la comunidad".

Según el Departamento de Trabajo y su Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA) de los Estados Unidos de América[9], "El objetivo de la salud y seguridad en el trabajo a través de un equipo multidisciplinario es diseñar, implementar y evaluar acciones tendientes a mantener y mejorar la salud, la seguridad y aumentar la productividad de los trabajadores en las empresas. Dentro de los profesionales de la salud y seguridad en el trabajo se incluyen enfermeras ocupacionales y ambientales, médicos de medicina ocupacional, ingenieros higienistas industriales, profesionales de la seguridad y los psicólogos de salud ocupacional. Otros miembros relacionados del equipo multidisciplinario son ergónomos, toxicólogos, epidemiólogos, especialistas en recursos humanos y los psicólogos industriales/ organizacionales".

El Ministerio del Trabajo en Colombia comparte esta otra definición establecida en el artículo 1° de la Ley 1562 del 11 de Julio del 2011:

"Salud ocupacional: Se entenderá en adelante como Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores." Ley 1562 de 2012, artículo 1.

Por su parte la American Higienist Association (AIHA) define la higiene industrial la cual es una rama o subprograma de la salud ocupacional como "ciencia y arte dedicados al reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores ambientales o tensiones emanadas o provocadas por el lugar de trabajo y que pueden ocasionar enfermedades, destruir la salud y el bienestar o crear algún malestar significativo entre los trabajadores o los ciudadanos de una comunidad". Igualmente la resolución 1016 del 31 de marzo de 1989 dice sobre este campo: "El subprograma de Higiene y Seguridad Industrial tiene como objeto la identificación,

[9] Disponible en https://www.osha.gov/SLTC/healthprofessional/index.html

reconocimiento, evaluación y control de los factores ambientales que se originen en los lugares de trabajo y que puedan afectar la salud de los trabajadores[10]".

Según Cortez Díaz[11], la seguridad e higiene del trabajo como "técnicas no médicas" de actuación sobre los riesgos específicos derivados del trabajo cuyo objetivo se centra en la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, sin que ello quiera decir que su aplicación no precise de otras técnicas de protección de la salud, que cómo la medicina del trabajo, la psicología, la ergonomía, las técnicas educativas, la política social u otras permiten abordar el estudio de determinadas situaciones de riesgo canalizando los problemas detectados hacia los profesionales especialistas.

5.1.3 Ciclo PHVA[12].

El ciclo de Shewhart es un procedimiento que persigue la mejora de cualquier actividad de la empresa. Consta de cuatro etapas:

Planificación, ejecución, control y acción. En este sentido, el individuo, independientemente de su responsabilidad, establece un plan para alcanzar el objetivo, lo ejecuta, verifica los resultados obtenidos con los planificados, y por último toma las decisiones oportunas si los objetivos no son los esperados o se quiere mejorar.

A partir del año 1950, y en repetidas oportunidades durante las dos décadas siguientes, Deming empleó el Ciclo PHVA como introducción a todas y cada una de las capacitaciones que brindó a la alta dirección de las empresas japonesas. De allí hasta la fecha, este ciclo (que fue desarrollado por Shewhart), ha recorrido el mundo como símbolo indiscutido de la Mejora Continua

Dentro del contexto de un sistema de gestión de la calidad, el ciclo PHVA es un ciclo que está en pleno movimiento. Que se puede desarrollar en cada uno de los procesos Está ligado a la planificación, implementación, control y mejora continua, tanto para los productos como para los procesos del sistema de gestión de la calidad.

El ciclo PHVA se explica de la siguiente forma:

---

[10] Resolución 1016 del 31 de marzo de 1989. Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país. Ministerio de Trabajo, seguridad social y Salud. Santa Fe de Bogotá. Colombia

[11] CORTEZ Díaz, José María. Seguridad e higiene del trabajo. Técnicas de prevención de riesgos laborales. Tercera edición. Editorial Alfaomega. Madrid España.2012.

[12] TARÍ GUILLÓ, Juan José. Calidad total: fuente de ventaja competitiva. {En Línea}. {10 de Agosto 2015}. Disponible en: (http://www.biblioteca.org.ar/libros/133000.pdf).

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

Hacer: Implementación de las medidas planificadas.

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

Actuar: Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores[13].

En el gráfico 2, se esquematiza el ciclo PHVA.

Grafica 2. Ciclo PHVA

Fuente: Metodología del Seguimiento, tomado de (http://novasaludcaribe.com/pagina/index.php/noticias/85-metodologia-de-seguimient).

[13] MINISTERIO DE TRABAJO. Decreto 1443 del 2014 art.4. {En Línea}. {3 de Agosto 2015}. Disponible en: (http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad-julio-decretos-2014/3700-decreto-1443-del-31-de-julio-de-2014.html).

5.1.4 Higiene Industrial

Se entiende por Criterio de Valoración la norma con la que comparar los resultados obtenidos al estudiar un ambiente de trabajo, para tener información del riesgo que para la salud puede entrañar el mismo. La norma puede ser tanto un reglamento o legislación que hay que cumplir, como una información estrictamente técnica de reconocida solvencia que se utiliza como referencia[14].

De igual manera, según la OIT la Higiene industrial La higiene industrial es la ciencia de la anticipación, la identificación, la evaluación y el control de los riesgos que se originan en el lugar de trabajo o en relación con él y que pueden poner en peligro la salud y el bienestar de los trabajadores, teniendo también en cuenta su posible repercusión en las comunidades vecinas y en el medio ambiente en general. Existen diferentes definiciones de la higiene industrial, aunque todas ellas tienen esencialmente el mismo significado y se orientan al mismo objetivo fundamental de proteger y promover la salud y el bienestar de los trabajadores, así como proteger el medio ambiente en general, a través de la adopción de medidas preventivas en el lugar de trabajo. La higiene industrial no ha sido todavía reconocida universalmente como una profesión; sin embargo, en muchos países está creándose un marco legislativo que propiciará su consolidación[15].

5.1.5 Bienestar del trabajador

Dentro del decreto 1443 del 2014 en su capítulo III “Organización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en articulo Artículo 8. Obligaciones de los Empleadores, hoy compilado por el decreto 1072 de 2015, dice que:

“El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente”. Igualmente dentro de dichas obligaciones se encuentra que la “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.”

Teniendo en cuenta lo anterior, La OIT (2009) define de la siguiente forma las enfermedades profesionales: De acuerdo con el Protocolo de 2002 del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, “el término «enfermedad profesional» designa toda enfermedad contraída por la exposición a factores de riesgo que resulten de la actividad laboral”.

---

[14] Criterio de Valoración en Higiene Industrial. {En Línea}. {11 de Agosto 2015}. Disponible en: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/201a300/ntp_244.pdf

[15] HERRICK, Robert F. Higiene Industrial. {En Línea}. {11 de Agosto 2015}. Disponible en: (http://www.jmcprl.net/OIT%20Completa/30.pdf).

Por su parte, el riesgo laboral es la relación entre la probabilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo con elementos peligrosos y la severidad de dicho daño. Por ejemplo, usar la sierra sin protección o manipular una sustancia química peligrosa o trabajar en altura sin tomar las medidas preventivas adecuadas. El mayor desafío de la prevención es lograr que los peligros que puedan presentarse en una situación laboral no se transformen en riesgos. Por ello es necesario instrumentar diferentes estrategias para controlar las fuentes de riesgos. En general, estas estrategias se organizan de acuerdo a las siguientes fases:

- Identificar los riesgos
- Evaluar los riesgos identificados que no se pueden evitar
- Aplicar las medidas para controlarlos
- Controlar la eficacia de esas medidas
- Relevar periódicamente las condiciones de trabajo, especialmente cuando ocurren cambios en la organización del trabajo o ingresa nueva tecnología.

Por otro la OIT en su publicación SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO (SST) determina los siguientes Derechos para los trabajadores

- Trabajar en un ambiente sano y seguro.
- Conocer los riesgos que puede tener su trabajo.
- Recibir información y capacitación sobre cómo prevenir accidentes o enfermedades profesionales.
- Recibir los elementos de protección personal correspondientes a su trabajo.
- Estar cubierto por una ART –y conocer cuál es– mediante la afiliación de su empleador. El empleador debe entregarle obligatoriamente una credencial de la ART donde figure una línea telefónica gratuita a la cual puede recurrir.
- Si su empleador no tiene ART, o no lo ha declarado como empleado ante esta, tiene derecho a denunciarlo ante la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) para que se regularice la situación.
- El trabajador damnificado podrá ser indemnizado de acuerdo a lo previsto en la Ley de Riesgos del Trabajo o bien optar por un reclamo por la vía del derecho civil (Art. 1072 del Código Civil).
- Si la ART rechaza el carácter laboral del accidente o enfermedad, o no le brinda la atención adecuada al accidentado, el trabajador, en forma gratuita, debe realizar la presentación ante la Comisión Médica de su zona[16].

[16] Salud y Seguridad en el Trabajo. {En Línea}. {11 Agosto 2015}. Disponible en: (http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_248685.pdf).

5.1.6 Factores Psicosociales

Según el artículo 5. De la Resolución 2646 de 2008 *factores psicosociales. Comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajado, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influye en la salud y el desempeño de las personas.*[17]

Factores Psicosociales Intralaborales que deben evaluar los empleadores:

- Gestión Organizacional
- Características de la organización del trabajo
- Condiciones de la tarea
- Carga física
- Condiciones del medio ambiente de trabajo
- Interfase persona – tarea
- Jornada de trabajo
- Número de trabajadores por tipo de contrato
- Tipo de beneficios recibidos a través de los programas de bienestar labora
- Programas de capacitación y formación

5.1.7 Enfermedad Laboral y Accidente de Trabajo.

En el ámbito laboral, podemos encontrar enfermedades así como accidentes de trabajo.

Enfermedad laboral, "es la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar." [18]

El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales serán reconocidas como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.

[17] MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL. Resolución 2664 de 2008 art.5 {En Línea}. Disponible en: (http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/resolucion_2646_2008_Factores%20de%20Riesgo%20Sicosocial.pdf).

[18] COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Decreto 1477. (05, agosto, 2014). Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales. Bogotá, D.C.: El congreso, 2014. p.1

5.1.8 Tareas de Alto Riesgo.

Las siguientes labores son consideradas como trabajo de alto riesgo para el ingenio, los elementos de protección personal que además son necesario portar para la realización de las mismas.

Trabajo en Alturas.[19] El trabajo en alturas está considerado como de alto riesgo debido a que las estadísticas nacionales, es una de las primeras cusas de accidente y muerte en el trabajo. Que en virtud de lo anterior, se hace necesario establecer el Reglamento de Seguridad para la protección contra caídas en trabajo en alturas.

Para efectos de la explicación de la presente resolución, se entenderá su obligatoriedad en todo trabajo en el que exista el riesgo de caer a 1,50 metros o más sobre un nivel inferior.

Requisitos para trabajar en alturas[20]

Capacitación: el empleador tiene la obligación de asumir la capacitación y verificar la certificación al inicio de las labores.

5.1.9 Riesgo y peligro laboral

Según la Norma Técnica Colombiana-NTC 45 del 2012 se define riesgo y peligro laboral como:[21]

Riesgo, *Fuente, situación o acto con potencial de daño en términos de enfermedad o lesión a las personas, o una combinación de estos.*

Peligro, *Combinación de la probabilidad de que ocurra(n) un(os) evento(s) o exposición(es) peligroso(s), y la severidad de lesión o enfermedad, que puede ser causado por el (los) evento(s) o la(s) exposición(es)*

5.1.10 Central de beneficio animal

El instituto nacional de vigilancia de medicamentos y alimentos define como central de beneficio animal *"Todo establecimiento en donde se benefician las*

[19] COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Resolución 1409. (23, julio, 2012). Por el cual se establece el Reglamento de Seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas. Bogotá, D.C., 2012

[20] Disponible en: http://saludocupacional-colombia.com/requisitos-para-trabajar-en-altura/

[21] GUIA TECNICA COLOBIANA. NTC 45 2012{En Línea}. Disponible en: (http://idrd.gov.co/sitio/idrd/sites/default/files/imagenes/gtc450.pdf).

especies de animales que han sido declarados como aptas para el consumo humano y que ha sido registrado y autorizado para este fin."[22]

De igual manera el decreto 2270 de 2012 define que *"Plantas de beneficio animal. Es la planta de beneficio animal autorizada por el Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos, INVIIVIA, para abastecer de carnes al respectivo municipio en el cual se encuentra ubicada."*

El responsable de la planta debe demostrar el cumplimiento de los siguientes criterios: [23]

1. La planta debe estar ubicada en un municipio de categoría 5 y 6 de acuerdo con la Ley 617 de 2000.
2. En el municipio donde esté ubicada la planta no deben existir plantas de beneficio animal de categoría nacional.
3. El beneficio no debe exceder de quince (15) animales por especie al día.
4. La carne y productos cárnicos comestibles obtenidos del proceso de beneficio deben ser destinados al consumo dentro de la jurisdicción del municipio donde está ubicada la planta de beneficio.

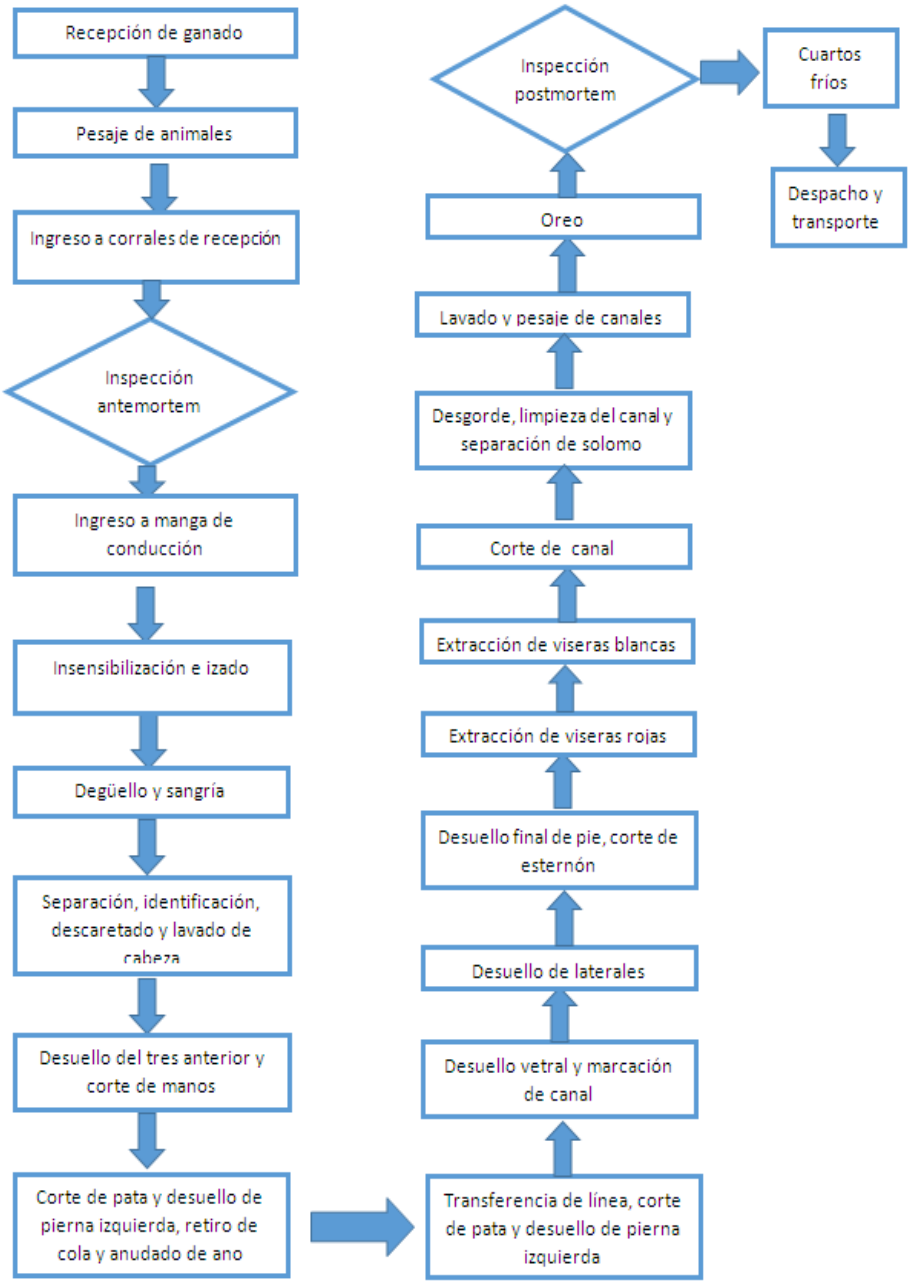
5.1.11 Proceso de beneficio de bovinos y porcino - FRIGOTIMANA

En los gráficos 3 y 4, se esquematizan por medio de diagramas de bloques el proceso productivo de beneficio de bovinos y porcino de Frigotimaná:

[22] INSTITUTO NACIONAL DE VIGILANCIA DE MEDICAMENTOS. {En Línea}. Disponible en: (https://www.invima.gov.co/index.php?option=com_content&view=article&id=770&Itemid=242).

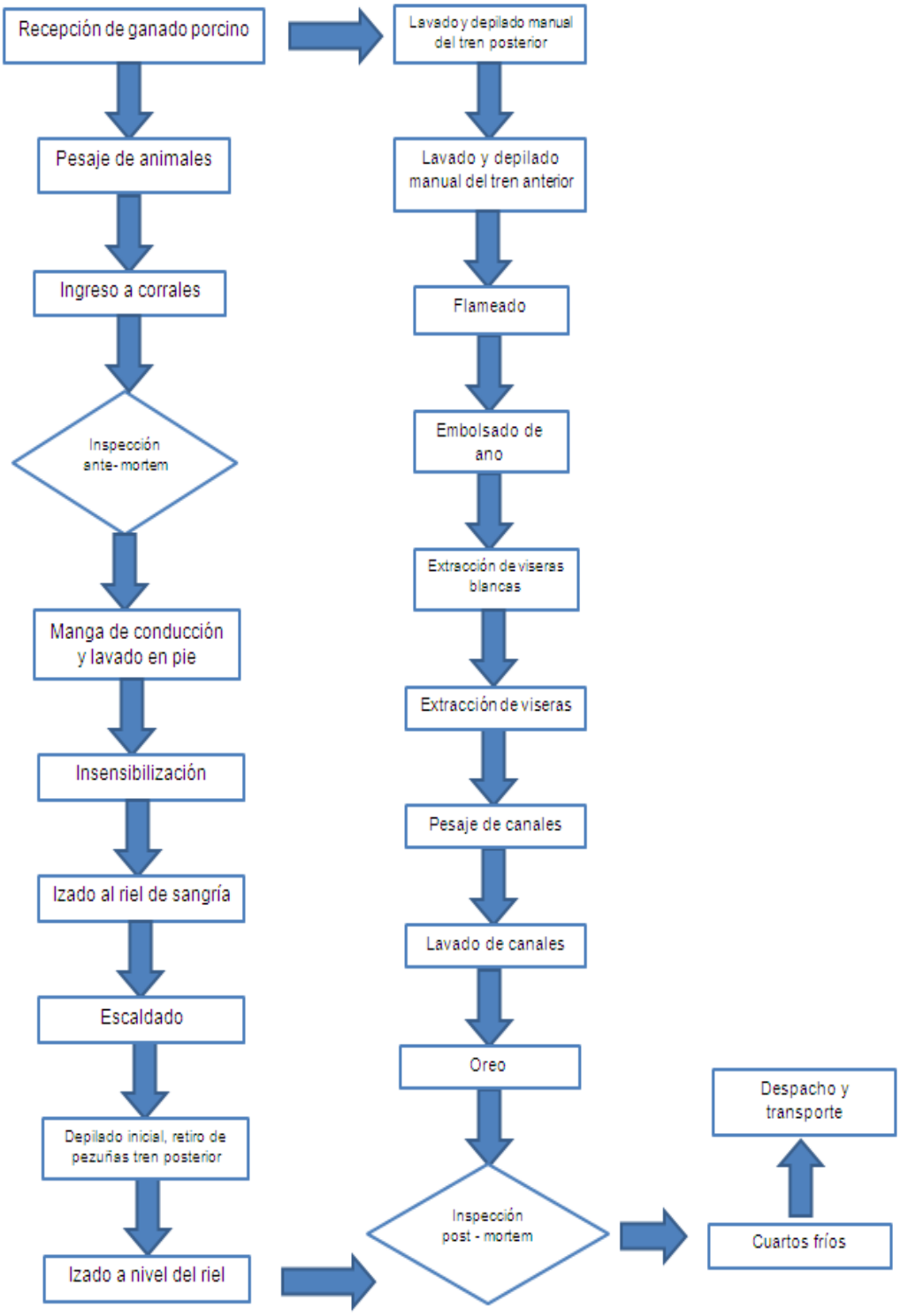
[23] MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL. Decreto 2270 de 2012. Art. 11{En Línea}. Disponible en: (http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/resolucion_2646_2008_Factores%20de%20Riesgo%20Sicosocial.pdf).

Grafica 3. Diagrama de sacrificio de bovinos



Fuente: Programa de salud ocupacional de Frigotimaná, 2013.

Grafica 4. Diagrama de proceso de sacrificio porcino



Fuente: Programa de salud ocupacional de Frigotimaná, 2013

5.2 MARCO LEGAL

La empresa de beneficio de animales para consumo humano, por estar situada en Colombia y por ser una empresa dedicada a la producción, transformación y conservación de carne y derivados cárnicos, debe cumplir con la normatividad colombiana. Todas sus certificaciones buscan principalmente que la empresa por fabricar productos alimenticios garantice la calidad de sus productos operando de una forma segura, con lugares indicados y adecuados garantizando la integridad de sus trabajadores a la hora de realizar sus labores en el sacrificio y faenado de bovino y porcino.

Tabla 3. Normatividad de Seguridad y Salud en el Trabajo

Normatividad	Descripción
Leyes:	
Ley 009 de 1979	Por la cual se dictan Medidas Sanitarias.
Ley 100 de 1993	Por el cual se crea el Sistema de Seguridad Social Integral y se dictan otras disposiciones.
Ley 776 de 2002	Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.
Ley 828 de 2003	Por la cual se expiden normas para el Control a la Evasión del Sistema de Seguridad Social.
Ley 1010 de 2006	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
Ley 1429 de 2010	Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo.
Ley 1562 de 2012	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
Ley 1523 de 2012	Por la cual se adopta la política nacional de gestión del riesgo de desastres y se establece el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de

	Desastres y se dictan otras disposiciones.
Decretos:	
Decreto 614 de 1984	Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país.
Decreto 2644 de 1994	Por el cual se expide la Tabla única para las indemnizaciones por pérdida de la capacidad laboral entre el 5% y el 49.99% y la prestación económica correspondiente.
Decreto 723 de 2013	Por el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1443 de 2014	Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
Decreto 1477 de 2014	Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales.
Decreto 0472 de 2015	Por el cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales.
Decreto 1072 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
Decreto 171 de 2016	Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Resoluciones:	
Resolución 1016 de 1989	Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el País.
Resolución 2013 de 1986	Reglamenta la Organización y funcionamiento de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial.
Resolución 2400 de 1979	Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.
Resolución 1792 de 1990	Por la cual se adoptan valores límites permisibles para la exposición ocupacional al ruido.
Resolución 4050 de 1994	Exámenes de ingreso y periódicos del trabajador. Prohibida prueba del embarazo.
Resolución 156 de 2005	Por la cual se adoptan los formatos de informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional y se dictan otras disposiciones.
Resolución 1401 de 2007	Por el cual se reglamenta la Investigación de incidentes y accidentes de trabajo.
Resolución 2844 de 2007	Guías de atención integral de Salud Ocupacional basadas en la evidencia, para: dolor lumbar, desórdenes músculo-esqueléticos, hombro doloroso, neumoconiosis, hipoacusia neurosensorial.
Resolución 2346 de 2007	Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.
Resolución 2905 de 2007	Por la cual se establece el reglamento técnico sobre los requisitos sanitarios y de inocuidad de la carne y productos cárnicos comestibles de las especies bovina y bufalina destinados para el consumo

	humano y las disposiciones para su beneficio, desposte, almacenamiento, comercialización, expendio, transporte, Importación o exportación.
Resolución 2646 de 2008	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.
Resolución 1356 de 2012	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012.
Resolución 1409 de 2012	Por la cual se establece el Reglamento de Seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas.
Resolución 1903 de 2013	Por la cual modifica el numeral 5° del artículo 10 y el parágrafo 4° del artículo 11 de la Resolución 1409 de 2012, por la cual se estableció el Reglamento para Trabajo Seguro en Alturas, y se dictan otras disposiciones.
Resolución 3368 de 2014	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 1409 de 2012 y se dictan otras disposiciones.

Fuente: Ministerio de Trabajo.

5.3 MARCO INSTITUCIONAL

5.3.1 MISION

FRIGOTIMANA S.A.S es una empresa direccionada a cumplir con los más altos estándares de calidad, en el sacrificio y faenado de bovino y porcino.

5.3.2 VISION

FRIGOTIMANA S.A.S se proyecta con la más moderna planta de beneficio y manejo de cárnicos del Sur-occidente Colombiano, con compromiso empresarial, practicas higiénico-sanitarias y desarrollo eco-eficiente.

5.3.3 DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL Y HORARIOS DE TRABAJO

FRIGOTIMANA S.A.S establecido los horarios de trabajo y distribución de personal que se observa en la siguiente tabla 4.

Tabla 4. Distribución de personal y horarios de trabajo[24] **.**

SECCION	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	HORARIO	TIEMPO DESCANSO
Administrativo	18	9	9	8 a.m. a 12 p.m. 2 p.m. a 6 p.m.	2 horas
Operativos	58	52	6	8 a.m. a 12 p.m. 2 p.m. a 6 p.m.	1 hora
TOTAL	**76**	**61**	**15**		

Fuente: Frigotimaná, 2015.

5.3.4 PRINCIPALES PROCESOS DESARROLLADOS

FRIGOTIMANA SAS tiene como fin principal el de prestar un servicio de sacrificio de animales de abasto público o para consumo humano y la carne en canal que se procesa y transporta son garantía de que son aptos, sin riesgos para la salud de los consumidores.

Para logro de esto la empresa se ceñirá a lo estipulado en la Ley 9 de 1979 y el decreto 1500 de 2007 que reglamente lo concerniente al funcionamiento de plantas de beneficio bovino y porcino.

De esta manera el control sanitario que se realiza comprende lo siguiente:

- **Examen ante mortem.** Es la inspección que se realiza al ganado que se encuentra en los corrales para el sacrificio, con el objetivo de determinar su estado de salud y de carnes, para así aprobar o rechazar el sacrificio.

[24] Frigotimaná S.A.S.

- **Examen post mortem.** Se realiza desde el momento en que es sacrificado el animal, comenzado por el sangrado, faenado, eviscerado haciendo un minucioso control y revisión de cada una de las partes obtenidas, como lo son: sangre, víscera blanca y roja, cabeza, patas, aprobando su consumo o en su defecto el decomiso y desnaturalización.

Actualmente las organizaciones promueven y dan importancia a la Seguridad y Salud en el Trabajo con el objetivo de velar por la integridad Física, Mental y social de los trabajadores y así garantizar con la normalidad de los procesos.

El decreto 1072 del 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”, el cual en el capítulo 6 del Libro 2, parte 2 Título 4, habla sobre “sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo”, ofrece el desarrollo lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoria y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que pueden afectar la seguridad y salud en el trabajo.

Además de esto, para mejorar las condiciones laborales, es necesario definir los procedimientos necesarios que ayuden a identificar los diferentes peligros dentro de la organización, entendiendo a estos como cualquier fuente o situación que sea capaz, en un momento determinado de provocar accidentes o enfermedades laborales. Dichos peligros están asociados a un riesgo, el cual es la combinación de la probabilidad que tiene de ocurrir el peligro con la consecuencia que este puede generar en el trabajador.

Frigotimaná es reconocida y aceptada como un punto de referencia a nivel nacional, en la industria del sacrificio de animales, para consumo humano de carne, cuenta con el programa de salud ocupacional llamado Programa de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional

El departamento de seguridad y salud en el trabajo, de FRIGOTIMANA SAS ha definido la estructuración y desarrollo del antiguo Programa de Salud Ocupacional, con el objetivo de prevenir los riesgos laborales, garantizando un alto nivel de bienestar físico y mental en sus trabajadores y contribuir al mejoramiento de los índices de eficiencia de las actividades de la Empresa. Igualmente en el ejercicio de sus actividades y desarrollo de objetivos están en la obligación de fomentar ambientes de trabajo sanos, limpios y seguros, a través de la prevención, control y reducción de los peligros y riesgos en los lugares de trabajo.

Es importante para las empresas cumplir con la legislación que respalden la calidad de sus procesos, seguridad de sus trabajadores y ayude a conservar el medio ambiente. Para Frigotimaná los beneficios están reflejados en el crecimiento comercial del municipio, socioeconómicamente elevar la calidad de vida de los trabajadores y sus familias, en otros asuntos netamente

administrativos, llevar a los clientes de la Empresa, a que actúen como socios, a través de la prestación de servicios de alta calidad, completos, personalizados y oportunos.

De esta forma, el sistema de gestión en SST, se convierte en una herramienta dinámica, que continuamente mejora los procedimientos de una organización, con el fin de hacerlos más seguros para proteger la vida y salud de sus trabajadores.

En conclusión**,** el sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo dirigido a la reducción de los accidentes y enfermedades laborales, tanto las medidas voluntarias como los sistemas de gestión y las de obligatorio cumplimiento como las legales, lo que buscan y requiere del compromiso de todos los trabajadores de FRIGOTIMANA es fomentar un desarrollo económico que no vaya en contra de la salud y la calidad de vida de los trabajadores, sino por lo contrario que vayan de la mano, creando mejores empresas y dignificando la actividad laboral.

5.4 MARCO CONCEPTUAL

Basados en la importancia de cuidar la seguridad y proteger el bienestar de los trabajadores de la empresa Frigotimaná S.A.S, se hace relevante conocer el estado de salud de sus trabajadores, mediante los registros de las encuestas de morbilidad sentida, identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles, lo anterior basado en los objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo planteados por la empresa y alineados al cumplimiento de la Política de SST.

Hoy en día son muchas las organizaciones que han decidido gestionar sus riesgos mediante la implantación de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, como parte de su estrategia de gestión de riesgos para adaptarse a los cambios legislativos y proteger a su grupo de trabajadores. Frigotimaná S.A.S por su tamaño y características debe centrar la identificación y control de los peligros y riesgo asociados con su actividad para ser compatible con los otros sistemas de gestión de la empresa y estar integrado en ellos.

Por lo anterior se hace relevante diseñar e implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa Frigotimaná S.A.S, el cual tiene como propósito la estructuración del compromiso entre el empleador y los trabajadores, contribuyendo al bienestar y calidad de la vida de los mismos a través del mejoramiento continuo de las condiciones, el medio ambiente laboral y el control eficaz de los peligros y riesgos en los lugares de trabajo.

Para su efecto, la empresa debe abordar la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, la protección y promoción de la salud de los

trabajadores, a través de la implementación de un método lógico y por etapas cuyos principios se basan en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, verificar y Actuar) y que debe incluir la política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora. El desarrollo articulado de estos elementos, permitirá cumplir con los propósitos del SG-SST.

5.5 MARCO HISTORICO

5.5.1 Historia Mundial de la Salud Ocupacional

Desde los inicios de la historia del hombre se ha distinguido por ser ingenioso y evolucionando en sus pensamientos como en las acciones que desarrolla. Retomando las viviendas que tenían los hombres cavernícolas, las pirámides egipcias, y algunas de las antigüedades similares, se visualiza como ha sido la industria que viene siendo manejada por el hombre por varias décadas como a su vez la conservación propia y el temor a lesionarse como en la actualidad.

En la prehistoria, Inicialmente en la sociedad primitiva la relación del hombre con la naturaleza era de total dependencia y la supervivencia era difícil por las condiciones climáticas y las dificultades de protegerse. En esta época el hombre se encuentra totalmente sometido a los designios de la naturaleza, el hombre actuaba de forma pragmática, conservando lo que consideraba útil, era materialista, el creía que las enfermedades eran producto de la naturaleza o fuerzas exteriores.

En la Edad Media fue muy poco el desarrollo de la salud debido a que solo se daba salud a los afiliados y otro aspecto era el liberalismo individualista impuesto por la revolución francesa. En Italia aparece publicada la obra clásica de Ramazzini: DE MORBUIS ARTIFICUM DIATRIBA, cuyos estudios inició en 1670, en la que se describen aproximadamente 100 ocupaciones diferentes y los riesgos específicos de cada una; desde entonces nace la medicina del trabajo.

A principios de 1541 nace la legislación para la contribución a la organización en el ambiente laboral; se acortó la jornada de trabajo, se estableció el mínimo de edad para desarrollar cualquier trabajo, con la independencia en 1819 hasta 2007 se crea la seguridad social, obteniendo de esta manera una visión muy general de la evolución y desarrollo legislativo de la Salud Ocupacional.

En la Edad Moderna, a partir de 1950 a la fecha se han desarrollado nuevas formas de contribuir al desarrollo económico con lo cual se han originado nuevos riesgos de accidentalidad y enfermedad profesional; con lo que se hace necesario la implementación de programas de salud ocupacional en cada empresa, motivando para que el trabajador las aplique correctamente.

Con el fenómeno del maquinismo y el desarrollo pleno de la revolución industrial aumentaron los accidentes de trabajo, obligando a los estados a buscar soluciones propias y especiales ante la muerte de los trabajadores, originando así la necesidad de la salud ocupacional y la definición jurídica de accidente de trabajo.

La salud ocupacional se basa en la prevención de desastres y el análisis de los riesgos; el trabajo surge por lo tanto, como una manifestación consciente de intercambio entre el hombre y la naturaleza, es una actividad básica y exclusiva del ser humano por medio de la cual establece relaciones con la naturaleza a la que transforma y al mismo tiempo el ser humano experimenta sus propias transformaciones.

En el transcurso de la historia las transformaciones que ha vivido el ser humano han sido cada vez más complejas, pasando de pequeñas organizaciones de aldeas frágiles ante los cambios climáticos o la agresión de otros seres humanos, hasta la conformación de medianos y grandes conglomerados en todas las regiones del planeta, con aplicación de importantes tecnologías para el abastecimiento alimentario y la mayor comprensión de los fenómenos naturales, tanto del cosmos, como del suelo y las áreas submarinas.

Se piensa que en el futuro cercano la preocupación es la flexibilidad del horario para dedicar parte del tiempo a tareas intelectuales, físicas o simplemente al ocio. Este es un interrogante que no puede resolver. Se intuye que el tipo de trabajo actual, en particular en países desarrollados europeos, está en proceso de cambio.

La parte histórica es importante conocerla pues con ello entendemos que desde que existe la humanidad existe el deseo y la responsabilidad en la seguridad del hombre como tal, con el transcurso del tiempo se han ido desarrollando leyes protectoras en torno a la salud del ser humano en su entorno laboral[25].

5.5.2 Historia de la Salud Ocupacional en Colombia

Para hablar históricamente de la salud ocupacional en Colombia hay que remontarse a la época de la colonia en la que se observan diferentes leyes e instituciones protectoras tanto para el indio como para el Español, posteriormente, en el período de la independencia se inician los primeros cimientos de seguridad social en nuestro país, pero con una gran influencia de tipo militar, surgen instituciones como el monte pío militar que fue una asociación de ayuda para los militares y sus familias.

[25] UNIVERSIDAD NACIONAL. Lección 1: Historia Mundial de la Salud Ocupacional. {En Línea}. {10 de Agosto 2015}. Disponible en: (http://datateca.unad.edu.co/contenidos/102505/102505_Primera_Unidad_-_Actualizada/leccin_1_historia_mundial_de_la_salud_ocupacional.html).

Es importante señalar el papel que asumió la iglesia a través de grandes personajes como Fray Luís de Montesino y Bartolomé de las Casas en defensa y protección del indio y a favor de su reconocimiento como ser humano.

En este período de transición de la colonia a la independencia, el primer antecedente de seguridad social lo encontramos con el libertador Simón Bolívar, en su discurso ante el congreso de angostura, el 15 de febrero de 1819, "*El sistema de gobierno más perfecto es aquel que produce mayor suma de felicidad posible, mayor suma de seguridad, y mayor suma de estabilidad política*".

Con este recuento histórico se demuestra como en nuestro país ha reglamentado y creado mecanismos de defensa en el área de la seguridad social y la protección de la salud en el trabajador.

Las normas de salud ocupacional en Colombia se incorporan a partir de 1950 con la promulgación del Código Sustantivo del Trabajo y que en la actualidad sigue vigente.

En Colombia, si bien es cierto que la salud ocupacional se demoró en establecerse, también es verdad que desde comienzos del siglo XX se presentaron propuestas para este fin.

En 1950, se hizo claridad en lo relacionado con los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, se adopta la primara tabla de enfermedades profesionales y se categoriza lo que se considera como incapacidad temporal, incapacidad permanente parcial, incapacidad permanente total y gran invalidez. Se determinan las prestaciones a que tiene derecho el trabajador que ha sufrido un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, se estable la tabla de evacuan de incapacidades producidas por accidentes de trabajo.

El gobierno Nacional ha expedido una serie de reglamentaciones sobre Salud Ocupacional, las cuales redundaran en beneficios para el trabajador Colombiano[26].

5.6 ESTADO DEL ARTE

5.6.1 Título: Propuesta de un Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional en el Trabajo basado en la Ley Nº 29783 para reducir Riesgos del Frigorífico Municipal de Cajamarca (Frimunicaj).

[26] UNIVERSIDAD NACIONAL. Lección 2: Historia de la Salud Ocupacional en Colombia. {En Línea}. {10 de Agosto 2015}. Disponible en: (http://datateca.unad.edu.co/contenidos/102505/102505_Primera_Unidad_-_Actualizada/leccin_2_historia_de_la_salud_ocupacional_en_colombia.html).

El objetivo principal de este trabajo está basado en Diseñar una propuesta de implementación de un Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Frigorífico Municipal de Cajamarca - FRIMUNICAJ para el cumplimiento de la Ley N° 29783.

Para lograr el mencionado objetivo se realizó primero una línea base o un diagnóstico inicial de la empresa. Esto se realizó fundamentalmente para conocer la situación actual en el ámbito de la Seguridad y Salud en el Trabajo, es por ello que también se realizó el IPER de las principales áreas y así poder presentar la propuesta de los programas que debe incluir el Plan Anual.

El diagnóstico de 8 ítems plasmados en la Guía Básica sobre Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, dentro de los cuales encontramos una serie de preguntas, las cuales nos clarifica la realidad en la que se encuentra la empresa. Evaluando a la empresa con las preguntas elaboradas por la guía, se puede estimar los resultados obtenidos teniendo una clara visión si la empresa cumple o no cumple con la Guía antes mencionada.

La Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos del trabajo (IPER). En el artículo 57, Capítulo I, Título V de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo N° 29783, indica que se debe evaluar los principales riesgos que puedan ocasionar las mayores pérdidas a la salud y seguridad de los trabajadores, al empleador y otros.

Conclusiones

Del diagnóstico de Seguridad y Salud en el Trabajo basado en la guía del Ministerio de Trabajo se concluye que actualmente en la empresa del Sector del estado, como es el Frigorífico Municipal de Cajamarca no tiene sistematizada su seguridad y salud debido que en los 8 lineamientos han obtenido un nivel de avance de cumplimiento de 0%[27].

5.6.2 Título: Diseño de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional y su aplicación en la Planta de Producción de PEPSICO Alimentos Ecuador.

[27] MEDINA MUJICA, Luis Enrique. Propuesta de un sistema de seguridad y salud ocupacional en el trabajo basado en la Ley N° 29783 para reducir riesgos del frigorífico municipal de Cajamarca (Frimunicaj). Cajamarca, 2011, 221p. {En Línea}. {11 de Agosto 2015}. Disponible en: (http://repositorio.upn.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/11537/185/Luis%20Mujica.pdf?sequence =1).

El diseño y la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, orientado a la planta de producción de alimentos, empleando las OHSAS 18001:2007, norma que permite evaluar y certificar este tipo de sistemas de gestión.

Como tarea inicial, se detalle las actividades por puesto de trabajo de los empleados de la empresa.

Posteriormente, y en función de dichas actividades se identifica los peligros y evalúa los de riesgo, permitiendo si determinar la situación de la organización previa a la implementación del Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional.

En base a los puntos anteriores y tomando en cuenta la legislación ecuatoriana vigente relacionada a seguridad y salud en el trabajo, se realiza la planificación estratégica cuyos principales componentes son la política, los objetivos generales y el plan de implementación del SGSSO.

Para la implementación se desarrollan 10 programas de soporte, con el fin de controlar y/o disminuir los riesgos de los empleados, también se detalla la documentación y los indicadores propuestos para el seguimiento y validación del sistema.

Al concluir el estudio se hace una reevaluación de los riesgos, teniendo como resultado la disminución de los mismos, además se valida el cumplimiento del sistema ante la norma aplicada, con lo que se demuestra la validez del trabajo.

Conclusión

Se implementó un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional con base en la Norma OSAS 18001:2007 y teniendo como referencias leyes y reglamento aplicables a la planta de producción de Pepsico Alimentos Ecuador. Con lo cual se cumplió con el objetivo general de la tesis[28].

5.6.3 Título: Implementación de un Sistema de Gestión de Salud Ocupacional y Seguridad Industrial en las Bodegas Atemco ltda Ipiales.

[28] ROBALINO MÁRQUEZ, Susana del Rocío. Diseño de un sistema de gestión de seguridad y Salud ocupacional y su aplicación en la planta de Producción de Pepsico alimentos Ecuador. Quito, 2011, 106p. {En Línea}. {12 de Agosto 2015}. Disponible en: (http://bibdigital.epn.edu.ec/bitstream/15000/7688/1/CD-3461.pdf).

Los sistemas diseñados y desarrollados en forma adecuada son las más efectivas medidas para incrementar la productividad al reducir el ausentismo laboral, incentivar el talento humano y disminuir la accidentalidad, cuya incidencia afecta notablemente el ritmo de producción y la conservación de máquinas, herramientas e instalaciones.

Este proyecto titulado “Diseño del sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional para las Bodegas Atemco Ltda, se de Ipiales”, busca solucionar las falencias encontradas en la empresa mediante la identificación y diagnóstico de los riesgos y agentes potenciales de la misma. El producto de esta investigación contribuirá favorablemente a la empresa de la que se ocupa esta investigación, con excelentes resultados en la prevención de riesgos ocupacionales, implementando las actividades normadas en la legislación colombiana.

Metodología

El enfoque utilizado es el Cuantitativo debido a que lo que se pretende en esta investigación es transformar los conceptos en variables, medirlas y sacar datos reales que permitan medir, visualizar el panorama de riesgos de la institución para luego poder implementar un sistema de gestión de Salud Ocupacional y Seguridad en la Institución.

El tipo de estudio es descriptiva porque pretende puntualizar las condiciones que generan riesgo y se centra en la observación y descripción de la seguridad del entorno así como en las actividades diarias que puedan comprometer la salud de los trabajadores de las Bodegas Atemco Ltda., para luego realizar la implementación de un sistema de gestión de Salud Ocupacional y de Seguridad industrial.

Esta investigación está diseñada y enfocada a la identificación de riesgos en los trabajadores de las Bodegas Atemco Ltda Ipiales. La cual consta de una planta, que a su vez la constituyen 33 trabajadores que se convierten en la muestra.

Conclusiones.

La implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional contribuye con la mejora continua de la organización a través de la integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa y la utilización de herramientas y actividades de mejora.

Para determinar la efectividad de la implementación del sistema de gestión de S&SO es necesario realizar auditorías internas que permitan establecer las no conformidades y realizar el respectivo seguimiento, es de gran importancia la

realización de estas, dado que proporcionan los lineamientos necesarios para que la empresa logre sus metas[29].

5.6.4 Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa Dulces Vencedor de Cartago Valle.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa Dulces Vencedor debe ser un mecanismo de control, planeación, ejecución y evaluación de las intervenciones positivas de mejoramiento de las condiciones de trabajo y de salud del talento humano en la empresa. Los recursos destinados al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, deberán tener el carácter de inversión básica, tendientes a asegurar el bienestar integral de toda la población trabajadora.

Metodología

Primero se realizó un diagnóstico, el cual se obtuvo por medio del análisis y recolección de información que arrojaron los perfiles demográficos de la población trabajadora y de la opinión directa de los mismos, de acuerdo a las experiencias cotidianas que se tienen de sus puestos de trabajo.

Los métodos utilizados para encontrar dicha información fueron: encuestas, observación, entrevistas directas y grupales.

Posteriormente, se Identificaron, evaluaron y priorizaron los factores de riesgos ocupacionales que se originen en los lugares de trabajo, y que puedan afectar la integridad física o mental de los trabajadores.

Se diseñó políticas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la compañía Dulces Vencedor.
Se propone la conformación del comité paritario de Salud Ocupacional, concientizando acerca de la participación y acción del mismo, para hacer de estos organismos un soporte proactivo para todas las actividades incluidas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

[29] GUIO CARO, Zul Emilce. Implementación de un sistema de gestión de salud ocupacional y seguridad industrial en las bodegas Atemco ltda Ipiales. Pasto, 2011, 85p. {En Línea}. {14 de Agosto 2015}. Disponible en:(http://bdigital.ces.edu.co:8080/repositorio/bitstream/10946/1499/2/Implementacion_sistema_gestion.pdf).

Conclusiones.

Solicitar a la ARL Colpatria un apoyo constante en todo lo que requiera el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con el fin de llevar un mejor control de todas las actividades y los hechos que se presenten en temas de Salud Laboral.

Comunicar al personal acerca del proyecto de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que se desea implementar, la importancia de este y el grado de compromiso que requiere de cada persona y de la empresa misma[30].

[30] ORREGO RAMIREZ, Carol, CARVAJAL GRISALES, Claudia. Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la empresa dulces vencedor de Cartago valle. Pereira, 2013, 101p. {En Línea}. {14 de Agosto 2015}. Disponible en: (http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/11059/3471/1/6136286152O75.pdf).

6. METODOLOGÍA

6.1 CLASE DE INVESTIGACIÓN

Dado los objetivos y características del problema tratado sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, es conveniente afirmar que se elige una investigación descriptiva, de corte transversal y enfoque cuantitativo.

La investigación descriptiva busca conocer las situaciones reales de las condiciones de trabajo, costumbres y las actitudes predominantes de los trabajadores en sus puestos de trabajo. A través de la descripción exacta de actividades, procesos y personas, este proyecto se acoge a una investigación descriptiva porque para llegar hasta el objeto de esté, se debió haber observado el conjunto de desventajas que tiene el desarrollo de las actividades considerada de alto riesgo en el área de sacrificio bovino y porcino de FRIGOTIMANA. La eliminación de condiciones inseguras y uso inadecuado de elementos de protección personal son pilares fundamentales para describir por qué ocurren accidentes en estas plantas de sacrificio.

Posterior a la recolección de toda la información relacionado de cualquier condición insegura de trabajo *en el área de* fábrica y haber realizado una investigación descriptiva, se procede a realizar un enfoque cuantitativo que nos permita tener información sobre el número de hechos relacionados con accidentalidad que se presentan actualmente, teniendo como referencia el histórico de los últimos años y su comportamiento en relación con el sector de frigoríficos, teniendo como referencia el tipo de accidente y lo repetitivo que se produjo durante ese periodo; para cumplir con el principio de este trabajo que es diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo bajo el decreto 1072 de 2015 en FRIGOTIMANA S.A.S y de esta manera contribuir a la disminución de los accidentes y enfermedades laborales en la organización.

Una vez analizado el problema desde todos los ángulos, se inicia el diseño del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo basado en el decreto 1072 de 2015 para la empresa FRIGOTIMANA S.A., de la mano de la alta gerencia y haciendo uso de todos los equipos y herramientas para eliminar condiciones de inseguridad que permita una disminución de los riesgos laborales y con ello todos los beneficios Socio-económicos para la organización y la comunidad.

6.2 DIAGNOSTICAR LA GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EL TRABAJO DE FRIGOTIMANA S.A.S.

Recorrido por las instalaciones y realización del diagnóstico con base en la información dada por la persona encargada del área y lo visto en el recorrido, con el fin de determinar los requisitos para el sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo que tiene la empresa. Los puntos a evaluar son:

- Política de SST

- Planificación:

  - Para la identificación de peligros, evaluación, y control de riesgos.
  - Requisitos legales y otros.
  - Objetivos y programas.
  - Recursos, funciones, responsabilidad, rendición de cuentas y autoridad
  - Competentica, formación y toma de conciencia.
  - Comunicación, participación y consulta.
  - Documentación
  - Control de documentos
  - Control operativo
  - Preparación y respuesta ante emergencia.

- Verificación

  - Investigación de incidentes. No conformidades, acciones correctivas y preventivas.
  - Control de registros.
  - Auditoria interna

- Revisión por la gerencia.

6.2.1 Identificación de proceso productivo de transformación y conservación de carne y derivados cárnicos de la organización

La identificación de cada uno de los procesos generados en la empresa es de gran importancia para conocer de primera mano cada una de las actividades desarrolladas, implementos utilizados y demás acciones realizadas por los operarios a la hora de realizar su trabajo cotidiano. Para este punto es fundamental desarrollar las siguientes actividades.

6.2.2 Recorrido por proceso productivo

Se acordará con los funcionarios un recorrido por cada uno de los procesos, con el personal idóneo y que tenga el conocimiento necesario de cada proceso, para la toma de datos, revisión de actividades e identificación de cada uno de los aspectos o actividades desarrolladas.

6.2.3 Toma de datos

La toma de datos se llevará a cabo en Tabla 5, donde se especifican y se organiza de una manera más fácil, la información recolectada para su posterior análisis. También se aprovechará el recorrido y se determinarán los peligros existentes en cada proceso o actividad con base en la Tabla de Peligros del Anexo A de la GTC 45-2012.

Tabla 5. Identificación de procesos

Tabla de Identificación de Proces								
PROCESO	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	# OPERARIOS	EQUIPOS UTILIZADOS	PELIGROS EXISTENTES	Controles existentes		
						Fuente	Medio	Individuo

Fuente: Autores

Tabla 6. Tabla de peligros

Descripción	Clasificación						
	Biológico	**Físico**	**Químico**	**Psicosocial**	**Biomecánicos**	**Condiciones de seguridad**	**Fenómenos naturales***
	Virus	Ruido (de impacto, intermitente, continuo)	Polvos orgánicos inorgánicos	Gestión organizacional (estilo de mando, pago, contratación, participación, inducción y capacitación, bienestar social, evaluación del desempeño, manejo de cambios).	Postura (prolongada mantenida, forzada, antigravitacional)	Mecánico (elementos o partes de máquinas, herramientas, equipos, piezas a trabajar, materiales proyectados sólidos o fluidos)	Sismo
	Bacterias	Iluminación (luz visible por exceso o deficiencia)	Fibras	Características de la organización del trabajo (comunicación, tecnología, organización del trabajo, demandas cualitativas y cuantitativas de la labor).	Esfuerzo	Eléctrico (alta y baja tensión, estática)	Terremoto
	Hongos	Vibración (cuerpo entero, segmentaria)	Líquidos (nieblas y rocíos)	Características del grupo social de trabajo (relaciones, cohesión, calidad de interacciones, trabajo en equipo).	Movimiento repetitivo	Locativo (sistemas y medios de almacenamiento), superficies de trabajo (irregulares, deslizantes, con diferencia del nivel), condiciones de orden y aseo, (caídas de objeto)	Vendaval
	Ricketsias	Temperaturas extremas (calor y frío)	Gases y vapores	Condiciones de la tarea (carga mental, contenido de la tarea, demandas emocionales, sistemas de control, definición de roles, monotonía, etc.).	Manipulación manual de cargas	Tecnológico (explosión, fuga, derrame, incendio)	Inundación
	Parásitos	Presión atmosférica (normal y ajustada)	Humos metálicos, no metálicos	Interfase persona - tarea (conocimientos, habilidades en relación con la demanda de la tarea, iniciativa, autonomía y reconocimiento, identificación de la persona con la tarea y la organización).		Accidentes de tránsito	Derrumbe
	Picaduras	Radiaciones ionizantes (rayos x, gama, beta y alfa)	Material particulado	Jornada de trabajo (pausas, trabajo nocturno, rotación, horas extras, descansos)		Públicos (robos, atracos, asaltos, atentados, de orden público, etc.)	Precipitaciones, (lluvias, granizadas, heladas)
	Mordeduras	Radiaciones no ionizantes (láser, ultravioleta, infrarroja, radiofrecuencia, microondas)				Trabajo en alturas	
	Fluidos o excrementos					Espacios confinados	

* Tener en cuenta únicamente los peligros de fenómenos naturales que afectan la seguridad y bienestar de las personas en el desarrollo de una actividad. En el plan de emergencia de cada empresa, se considerarán todos los fenómenos naturales que pudieran afectarla.

Fuente: Anexo A. GTC 45-2012

6.3 ELABORAR EL COMPONENTE DE PLANIFICACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Para la formulación del sistema de gestión se tendrá en cuenta cada uno de los requerimientos exigidos por el decreto 1072 del 2015, con el fin de elaborar un análisis exhaustivo y que le permita a la organización obtener el mayor beneficio posible garantizando la seguridad y salud de sus empleados y por ende la productividad empresarial.

6.3.1 Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Investigación

Se determinará si la empresa cuenta con una política establecida sobre el tema, y se verificará su compromiso y funciones determinadas, con el fin de revisar si está correctamente establecida y logra abarcar cada uno de los compromisos y responsabilidades que tienen con los empleados.

- Elaboración

En caso de no tenerla se elaborará la política con base en los siguientes ítems:

- Es apropiada para la naturaleza y escala de los riesgos de Seguridad y Salud en el Trabajo de la organización
- Incluye un compromiso con la prevención de lesiones y enfermedades y con la mejora continua en la gestión y desempeño de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Incluye el compromiso de cumplir como mínimo los requisitos legales aplicables y otros requisitos que suscriba la organización, relacionados con sus peligros de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Proporciona el marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Se documenta, implementa y mantiene
- Se comunica a todas las personas que trabajan bajo el control de la organización, con la intención de que sean conscientes de sus obligaciones individuales de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Está disponible para las partes interesadas

- Se revisa periódicamente para asegurar que sigue siendo pertinente y apropiada para la organización.

6.3.2 Identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de los controles

Se determinará y formulará el formato y método para la identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de los controles necesarios. Determinando su alcance, naturaleza y oportunidad, prever los medios para la identificación, priorización y documentación de los riesgos y aplicación de los controles. Este procedimiento tendrá en cuenta:

- Actividades rutinarias y no rutinarias
- Actividades de todas las personas que tienen acceso al sitio de trabajo (contratistas y visitantes)
- Comportamiento, aptitudes y otros factores humanos
- Los peligros identificados que se originan fuera del lugar de trabajo con capacidad de afectar adversamente la salud y la seguridad de las personas que están bajo el control de la organización en el lugar de trabajo.
- Los peligros generados en la vecindad del lugar de trabajo por actividades relacionadas con el trabajo controladas por la organización
- Infraestructura, equipo y materiales en el lugar de trabajo, ya sean suministrados por la organización o por otros
- Cambios realizados o propuestos en la organización, sus actividades o los materiales
- Modificaciones al sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, incluidos los cambios temporales y sus impactos temporales y sus impactos sobre las operaciones, procesos y actividades.
- Cualquier obligación legal aplicables relacionada con la valoración del riesgo y la implementación de los controles necesarios
- El diseño de áreas de trabajo, procesos, instalaciones, maquinaria/equipos, procedimientos de operación y organización del trabajo, incluida su adaptación a las aptitudes humanas.

Al determinar los controles o considerar cambios a los controles existentes, se debe contemplar la reducción de riesgos de acuerdo con la siguiente jerarquía:

- Eliminación
- Sustitución
- Controles de ingeniería
- Señalización/advertencias o controles administrativos o ambos
- Equipo de protección personal

El formato y método de evaluación corresponde al modelo del Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación “ICONTEC”, recopilado en la Guía Técnica Colombiana GTC 45 de 2012, la cual proporciona directrices para identificar los peligros y valorar los riesgos en seguridad y salud en el trabajo.

- **Evaluación de riesgos**

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.

Para evaluar el nivel de riesgo (NR), se deberá determinar:

$$NR = NP\ x\ NC$$

En donde,

NP = Nivel de probabilidad
NC = Nivel de consecuencia

A su vez, para determinar el NP se requiere:

$$NP = ND\ x\ NE$$

En donde,

ND = Nivel de deficiencia
NE = Nivel de exposición

Para determinar el ND se utiliza la siguiente tabla.

Tabla 7. Determinación de nivel de deficiencia

Nivel de deficiencia	Valor de 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 o de menor importancia, o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes es moderada, o ambos
Bajo (B)	No se 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

Fuente: GTC 45 – 2012

Para determinar el NE se podrán aplicar los criterios de la siguiente tabla.

Tabla 8. Determinación de nivel de exposición.

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.

Fuente: GTC 45 – 2012

Para determinar el NP se combinan los resultados de las Tablas 7 y 8, en la tabla que se ve a continuación:

Tabla 9. Determinación del nivel de probabilidad

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

Fuente: GTC 45 – 2012.

El resultado de la Tabla 9, se interpreta de acuerdo a la siguiente tabla:

Tabla 10. Significado de los diferentes niveles de probabilidad

Nivel de probabilidad	Valor de NP	Significado
Muy Alto (MA)	Entre 40 y 24	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. Es posible que suceda el daño alguna vez.
Bajo (B)	Entre 4 y 1	Situación mejorable con exposición ocasional o esporádica, o situación sin anomalía destacable con cualquier nivel de exposición. No es esperable que se materialice el riesgo, aunque puede ser concebible.

Fuente: GTC 45 – 2012

A continuación se determina el nivel de consecuencias según los parámetros de la siguiente tabla:

Tabla 11. Determinación del nivel de consecuencias

Nivel de Consecuencias	NC	Significado
		Daños personales
Mortal o Catastrófico (M)	100	Muerte (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

Fuente: GTC 45 – 2012

Los resultados de las Tablas 10 y 11 se combinan en la siguiente tabla para obtener el nivel de riesgo, el cual se interpreta de acuerdo con los criterios de la Tabla 13.

Tabla 12. Determinación del nivel de riesgo

Nivel de riesgo NR = NP x NC		Nivel de probabilidad (NP)			
		40-24	20-10	8-6	4-2
Nivel de consecuencias (NC)	100	I 4 000-2 400	I 2 000-1 200	I 800-600	II 400-200
	60	I 2 400-1 440	I 1 200-600	II 480-360	II 200 / III 120
	25	I 1 000-600	II 500-250	II 200-150	III 100-50
	10	II 400-240	II 200 / III 100	III 80-60	III 40 / IV 20

Fuente: GTC 45 – 2012

Tabla 13. Significado del nivel de riesgo

Nivel de riesgo	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 de inmediato. Sin embargo, suspenda actividades si el nivel de riesgo está por encima o igual de 360
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

Fuente: GTC 45 - 2012

Tabla 14. Matriz de riesgos

Código:	MATRIZ DE PELIGROS Y EVALUACIÓN DE RIESGOS (Guía GTC 45) Vs 2012
Revisión:	
Vigencia:	

Fecha Elaborac_____ Responsable de Elaboración:_____ Empresa : _____ Próxima fecha de revisión:

							Peligro					Controles Existentes			Evaluación del Riesgo							Valoración del Riesgo	Criterios para establecer controles				Medidas de Intervención					
Valle Del Cauca	Ciudad	Proceso	Zona/Lugar	Cargo	Actividades	Rutinario (SI o NO)	Clasificación	Descripción	Especifico	Resultado de Medición Higiénica	Efectos Posibles	Fuente	Medio	Individuo	Nivel de Deficiencia	Nivel de Exposición	Nivel de Probabilidad	Interpretación de Nivel Probabilidad	Nivel de Consecuencia	Nivel de Riesgo (NR) e Intervención	Interpretación NR	Aceptabilidad del Riesgo	No. Expuestos	Tiempo de Exposición. Horas (efectivas)/día	Peor Consecuencia	Existencia Requisito Legal Especifico Asociado (SI o NO)	Eliminación	Sustitución	Controles Ingeniería	Controles Administrativos, Señalización, Inspecciones, Advertencia	Equipos / EPP	Observaciones

Fuente: Anexo B. Matriz de riesgos. GTC 45 - 2012

6.3.3 Requisitos legales y otros

Por medio de un procedimiento se determinarán los requisitos legales aplicables y otros que la organización suscriba, teniéndolos en cuenta al establecer, implementar y mantener su sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El procedimiento es el siguiente:

- Identificación de requisitos legales

Se aplicará la matriz de requisitos legales (Tabla 15), que permite identificar los requisitos legales de Seguridad y Salud en el Trabajo aplicables a cada uno de los procesos y actividades desarrolladas en la empresa.

Tabla 15. Matriz de requisitos legales

MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO FRIGOTIMANÁ S.A.S					
TIPO DE NORMA	**NÚMERO Y AÑO DE EXPEDICIÓN**	**DESCRIPCIÓN DE LA NORMA**	**CUMPLE**	**RESPONSABLE**	**PLAN DE ACCIÓN**

Fuente: Autores

6.4 ELABORAR LOS PROCEDIMIENTOS, REGISTROS Y OTROS DOCUMENTOS NECESARIOS PARA EL SG-SST

6.4.1 Objetivos y programas

Con base en los resultados de la priorización de la matriz de peligros y riesgos, se determinarán los objetivos, metas y programas, los cuales deberán determinar las funciones y niveles pertinentes dentro de la empresa.

Los objetivos deben ser medibles, cuando sea factible, y consistentes con la política de SST, incluidos los compromisos con la prevención de lesiones y enfermedades, el cumplimiento con los requisitos legales aplicables y otros requisitos que la organización suscriba, y con la mejora continua.

Para tal fin, se formularán los subprogramas para lograr el cumplimiento de los objetivos. Los programas incluirán:

- La asignación de responsabilidades y autoridad para lograr los objetivos en las funciones y niveles pertinentes de la empresa.
- Los medios y los plazos establecidos para el logro de los objetivos.

6.4.2 Elaboración del plan de trabajo, de capacitación y los procedimientos necesarios para el SG-SST.

Se establecerá un plan de trabajo, capacitación y procedimientos teniendo en cuenta la matriz de peligros y riesgos necesarios para el tratamiento de los riesgos que puedan generar accidentalidad y enfermedad laboral en FRIGOTIMANA para cada una de las causas identificadas en las actividades anteriores y que contribuyan a fortalecer el SG-SST, a través de la prevención, control, disminución de los riesgos generados en la empresa y el cumplimiento de la legislación aplicable a la empresa en este campo.

Por lo anterior, se llevarán a cabo la elaboración de los siguientes procedimientos que hacen parte del SG-SST para Frigotimaná S.A.S, teniendo en cuenta su proceso de beneficio de bovinos y porcinos:

- Procedimiento para la matriz de peligros y riesgos
- Procedimiento para matriz de requisitos legales
- Procedimiento para definir las funciones y responsabilidades en materia de seguridad y salud en el trabajo
- Procedimiento para la determinación de competencia, formación y toma de conciencia
- Procedimiento para la comunicación, participación y consulta.
- Procedimiento para la conservación de documentos y garantizar el archivo por 20 años de aquellos que define el Decreto
- Procedimiento para la realización de inspecciones de seguridad

- Procedimiento de investigación de AT/EL e incidentes
- Procedimiento para la gestión de las “no conformidades”, “acciones correctivas” y “acciones preventivas”
- Procedimiento para la realización de auditorías internas al SG-SST
- Procedimiento para la revisión gerencial al SG-SST
- Procedimiento para la preparación y respuesta ante emergencias.
- Procedimiento para la selección, ingreso y desempeño de contratistas en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Procedimiento de Gestión del Cambio.

7. RESULTADOS

De acuerdo a las actividades planteadas en la metodología, las cuales provienen de los objetivos específicos, se detallan los resultados obtenidos:

7.1 IDENTIFICACIÓN Y LOCALIZACIÓN DE LA EMPRESA

Tabla 16. Identificación y localización de la empresa

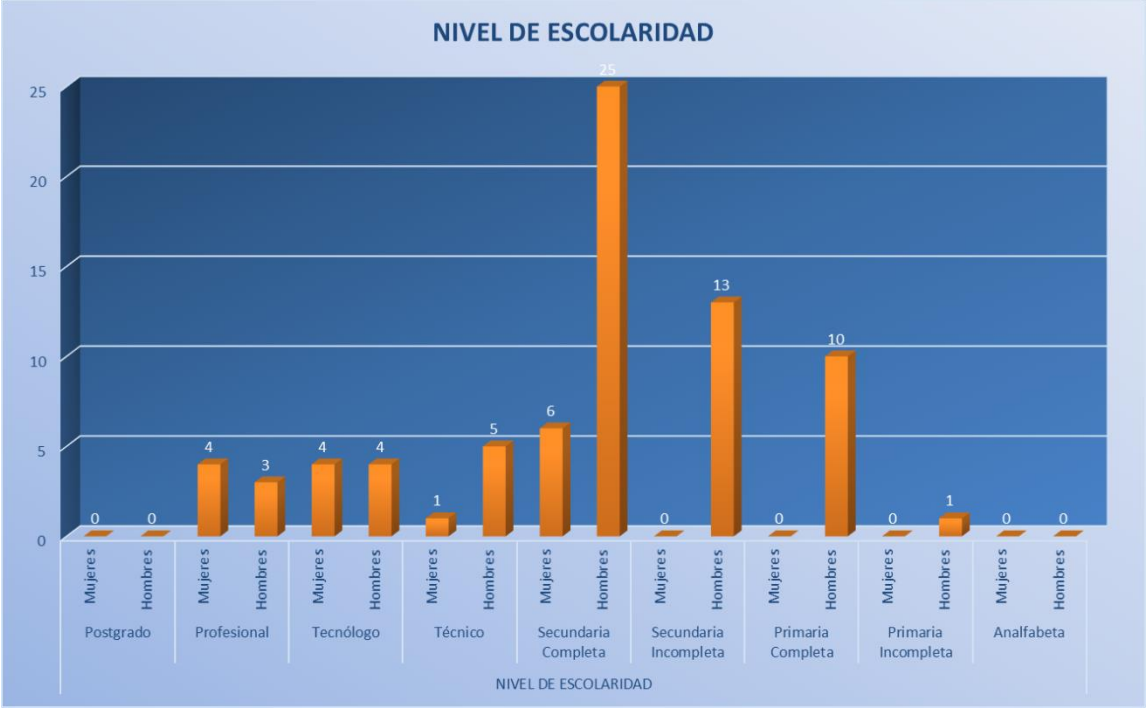
RAZON SOCIAL:	FRIGOTIMANA S.A.S
NIT:	900.355.609-3
DIRECCIÓN:	Carrera 30 Vía Morales
CIUDAD:	Tuluá
DEPARTAMENTO:	Valle del Cauca
TELEFONO:	2248647
FAX:	2248647
CLASE DE RIESGO:	III
ARL ACTUAL:	Positiva ARL
REPRESENTANTE LEGAL:	Daniel José Rojas Restrepo

Fuente: Frigotimaná S.A.S

7.1.1 Variables demográficas de la población

Para conocer las características de la población trabajadora se identifica su distribución de acuerdo al género, escolaridad, rango de edad y número de hijos. Esto con el fin de contar con datos actualizados de los trabajadores y núcleo familiar. A continuación en los gráficos 5, 6, 7, 8 y 9 se relaciona la información:

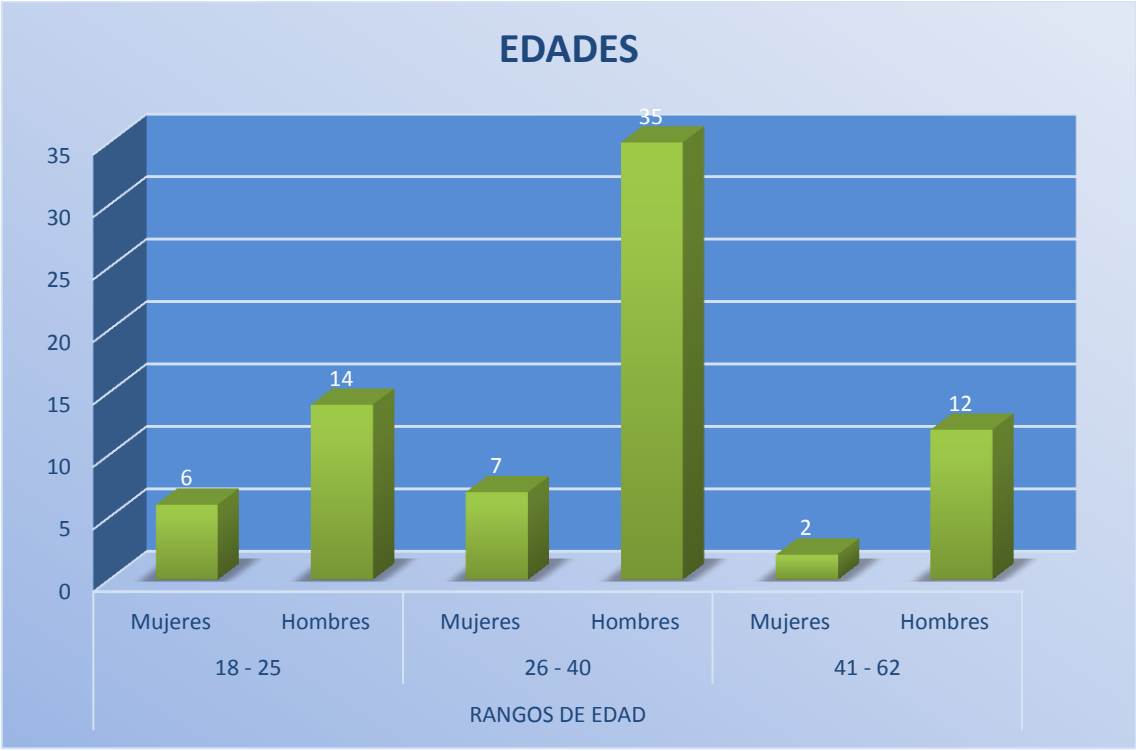
Grafica 5. Nivel de escolaridad



Fuente: Autores

El nivel de escolaridad presentada por los trabajadores de la empresa se encuentra en un mayor porcentaje hasta la secundaria correspondiente a un 60% del total, de los cuales el 42% la realizaron completa y el 18% restante incompleta. Lo cual genera que se cuenta con unos conocimientos básicos que contribuyen al trabajador a desempeñarse de una manera correcta y aplicada dentro de la zona de trabajo y solo el 10% cuentas con estudios profesionales los cuales son determinados por los encargados de los desarrollos productivos.

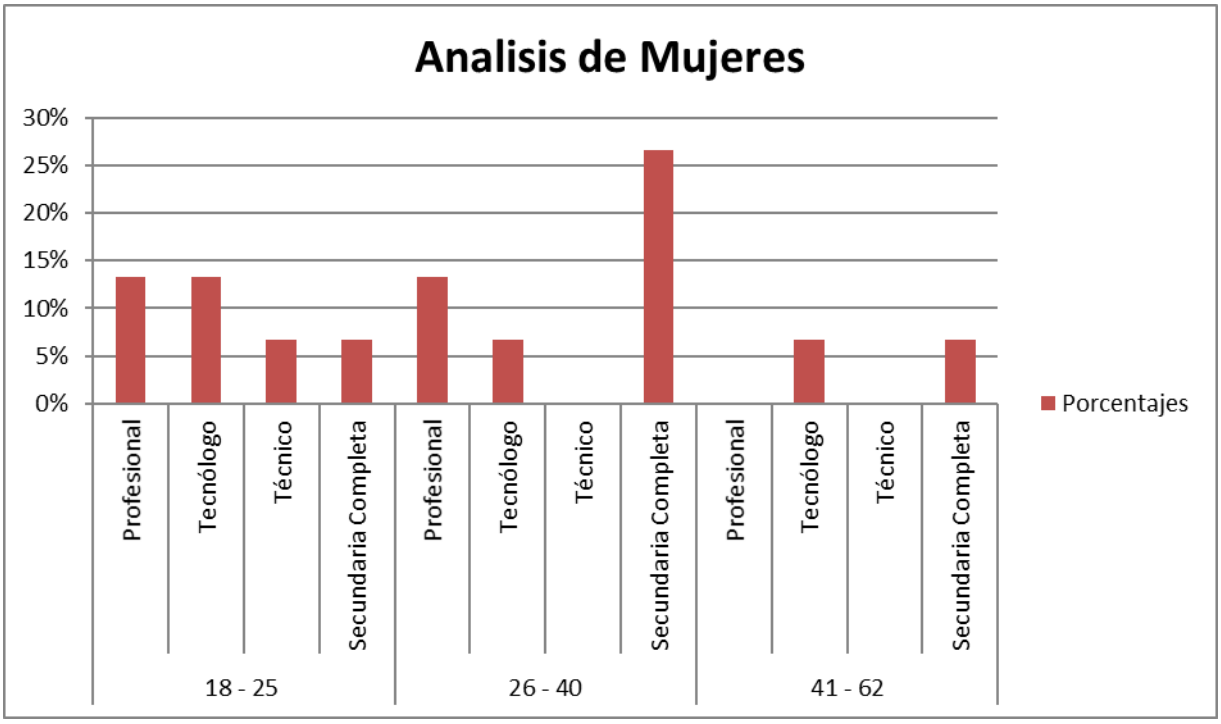
Grafica 6. Edad personal Frigotimaná S.A.S



Fuente: Autores

El 55 % corresponde a un rango de edades entre 26 - 40 años determinando que son personas que llevan un conocimiento determinado acerca de las funciones realizadas, que en su mayoría son personas que llevan trabajando en la empresa por un tiempo largo. Sin embargo, puede contribuir a que por tener la “experiencia” en el desarrollo de las actividades se vuelva complejo el desarrollo de programas establecidos de seguridad o uso completo de los implementos requeridos en la función realizada. El 26% corresponde al rango entre 18 y 25 y el 18.42% restante al rango entre 41 y 62. Hay que tener en cuenta también los riesgos y afectaciones a la salud que se pueden generar en las personas mayores y las condiciones de trabajo como horario, turno, puesto, entre otras que influyen directamente en el desempeño del empleado y la posible generación de riesgos.

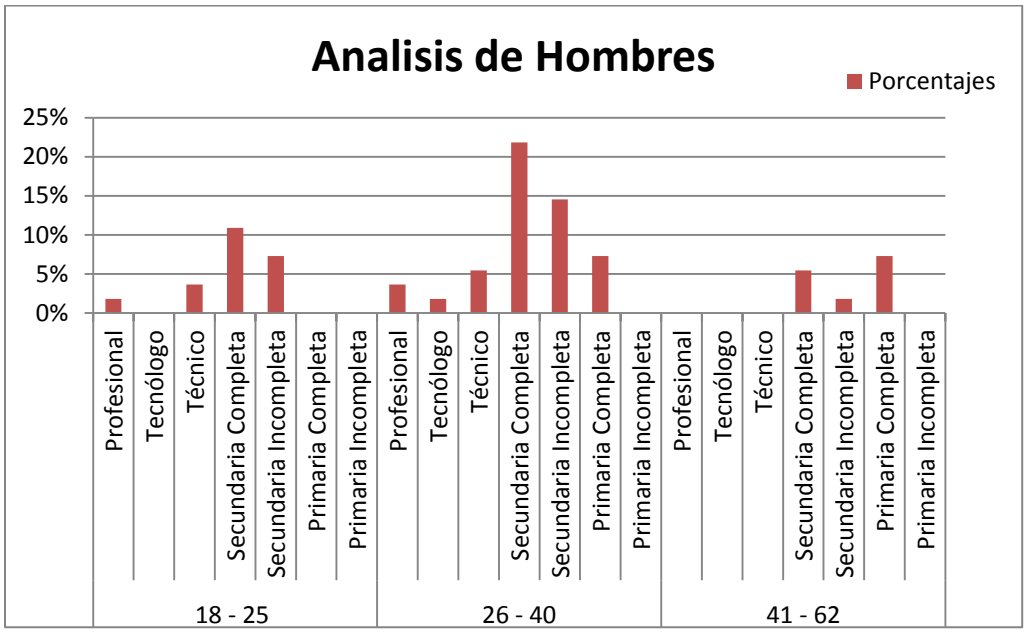
Grafica 7. Análisis de mujeres en nivel de escolaridad



Fuente: Autores

Esta grafica resumen del análisis de mujeres determina que las que se encuentran entre un rango de edades de 18 a 25 años cuentan con un nivel de escolaridad más alto a las demás, teniendo profesionales y tecnólogos aunque correspondan a un número bajo de mujeres del total. Las mujeres entre los 26 y 40 tienen en un porcentaje del 13% profesional y un 27% con secundaria completa. Es decir, que a pesar de ser un porcentaje más bajo de empleados que los hombres, se encuentran con un nivel de escolaridad bueno para el desarrollo de las funciones y entendimiento programas y actividades de un sistema de gestión, contribuyendo a garantizar las condiciones adecuadas de trabajo.

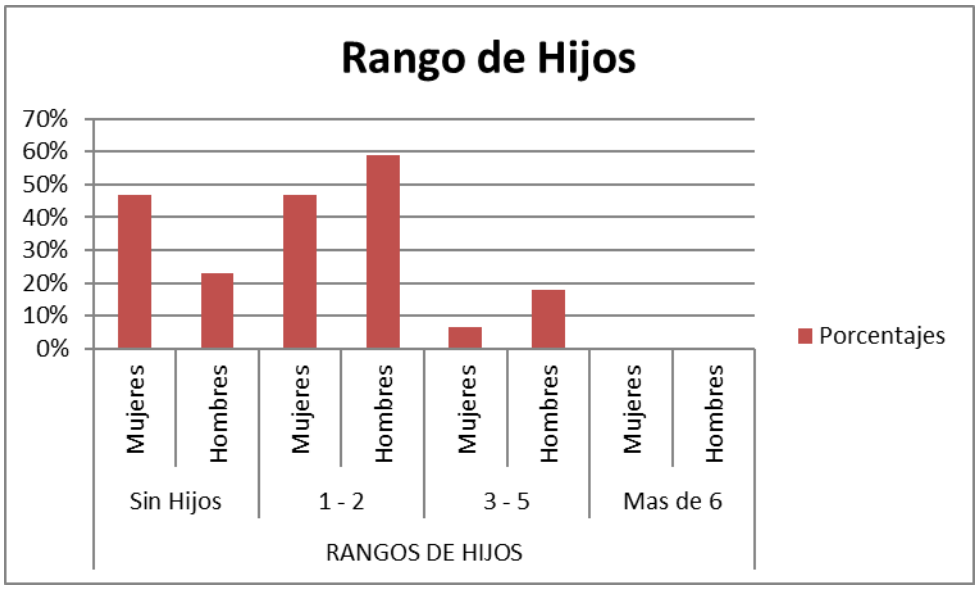
Grafica 8. Análisis de hombres en nivel de escolaridad



Fuente: Autores

El análisis de hombres determina que los que se encuentran en un rango de 18 a 25 presenta un porcentaje menor en avance del nivel académico con el 2% de nivel de escolaridad de profesional, seguido con un 10% de secundaria completa y 7% de secundaria incompleta, demostrando que pueden ser jóvenes que no lograron obtener una facilidad en el desarrollo estudiantil, llevando la necesidad al desarrollo del trabajo. Del rango entre 26 y 40 el mayor porcentaje de 21% es correspondiente a nivel de escolaridad de secundaria completa seguido de 11% de secundaria incompleta y el rango de 41 a 62 se da un porcentaje de 10% a primaria completa, seguido de un 7% a secundaria completa, determinando que las personas de este rango son empleados que ya llevan un tiempo mayor en la empresa y que han contribuido al desarrollo de la empresa. En general se determina que aunque no muchos cuenten con una carrera profesional cuentan con una secundaria que contribuyen a tener y desarrollar las capacidades de entendimiento y desarrollo óptimo de los procesos, alcanzo a denotar la importancia de un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo y la función de ellos al exigir y garantizar un buen comportamiento y uso de las herramientas adecuadamente.

Grafica 9. Número de hijos personal de Frigotimaná S.A.S



Fuente: Autores.

7.2 DIAGNÓSTICO

De acuerdo a la evaluación inicial correspondiente al (Diagnóstico del SG-SST), recorrido por las instalaciones de la empresa y con base en la información dada por la persona encargada del área SST, se determinó el porcentaje de cumplimiento global del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El resultado obtenido en la realización del diagnóstico (ver anexo A), teniendo en cuenta cada componente del SG-SST nos da un porcentaje de cumplimiento del 38.70%, una calificación baja, debido a que no se cuenta con varias especificaciones de cada componente.

Tabla 17. Evaluación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

RESULTADOS DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO						
No.	**COMPONENTES**	% Obtenido	% DE PONDERACION	PONDERACION COMPONENTES	Calificación	% META
1	DETERMINACIÓN DEL EQUIPO DE TRABAJO	35%	**0.08**	**3%**	BAJO	
2	RESPONSABILIDAD LEGAL Y COMPROMISO	61%	**0.16**	**10%**	MEDIO	
3	IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, VALORACIÓN	32%	**0.19**	**6%**	BAJO	
4	PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	45%	**0.14**	**6%**	BAJO	
5	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	45%	**0.30**	**14%**	BAJO	
6	MEJORA CONTINUA	0%	**0.06**	**0%**	BAJO	
7	EVALUACIÓN	0%	**0.07**	**0%**	BAJO	
		TOTAL	**1.00**	**39%**		
		PORCENTAJE CUMPLIMIENTO GLOBAL			**38.70%**	
		CALIFICACION GLOBAL			BAJO	

No.	COMPONENTES	OBSERVACIONES
1	DETERMINACIÓN DEL EQUIPO DE TRABAJO	Es necesario determinar los roles y responsabilidades de cada uno de los jefes de áreas para dar inicio con el SG-SST, garantizando la participación de todos los trabajadores y representantes ante el COPASST, con el fin de dar cumplimiento a la política y funcionamiento del mismo.
2	RESPONSABILIDAD LEGAL Y COMPROMISO GERENCIAL	Existe compromiso por parte de la Gerencia en la implementación del SG-SST para dar cumplimiento con la normatividad vigente. Es importante que el empleador garantice su implementación a través del liderazgo de un profesional con licencia en SST.
3	IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, VALORACIÓN DE RIESGOS Y DETERMINACIÓN DE CONTROLES	En la actualidad cuenta con un panorama de factores de riesgo, el cual debe de ser ajustado según el Decreto 1443 de 2014, Capitulo IV, articulo 15, compilado en el Decreto 1072 del 2015, su identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos, aplicando una metodología que sea sistemática, y que tenga alcance sobre todos los procesos y actividades rutinarias y no rutinarias, centros de trabajo y todos los trabajadores, independientemente de su forma de contratación.
4	PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	No se cuenta con una planeación estratégica, donde abarque los temas de importancia de SST e indicadores del plan estratégico involucrando todos los trabajadores, procesos, clientes, proveedores y contratistas. Se recomienda que dicha planeación sea incluida en los sistemas de calidad y SST.

5	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Cuenta con un programa de Salud Ocupacional no acorde al Decreto 1072 del 2015. Siendo necesario actualizarlo a un Sistema de Gestión de SST para dar con el cumplimiento de los requisitos establecidos en dicho Decreto. Al igual es importante la conformación, capacitación y funcionamiento de los comités: convivencia laboral y comité paritario de seguridad y salud en el trabajo (COPASST).
6	MEJORA CONTINUA	Al no contar con un SG-SST, no se cumple con la mejora continua del programa.
7	EVALUACIÓN	Al no contar con un SG-SST, no se cumple con evaluación. Realizaban inspecciones de seguridad a procesos de acuerdo a los subprogramas.

Fuente: Autores

7.2.1 Análisis estadísticos de accidentalidad y definición del plan de acción

La empresa Frigotimaná S.A.S no cuenta con datos de reportes de incidentes y accidentes laborales a la fecha, lo anterior no permite analizar el comportamiento de la accidentalidad en relación con el sector de frigoríficos. En la actualidad solo reportan el formato FURAT (Formato Único Reporte de Accidente de Trabajo) a la respectiva administradora de riesgos laborales cada vez que se presenta un AT. De igual manera no se está dando cumplimiento con la investigación de los incidentes y accidentes de trabajo, por ende no se definen los respectivos planes de acción y así dar cumplimiento con lo dispuesto en la Resolución 1401 de 2007.

7.3 PROCESO PRODUCTIVO DE TRANSFORMACIÓN Y CONSERVACIÓN DE CARNE Y DERIVADOS CÁRNICOS DE LA ORGANIZACIÓN.

Tabla 18. Identificación de procesos

TABLA DE IDENTIFICACIÓN DE PROCESOS								
PROCESO	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	# OPERARIOS	EQUIPOS UTILIZADOS	PELIGROS EXISTENTES	CONTROLES EXISTENTES		
						FUENTE	MEDIO	INDIVIDUO
Área Administrativa	Actividades administrativas	El ingreso a ella es por escaleras, el piso ensolado, el techo es en teja de barro con cielo raso en toda la segunda planta, la oficina del gerente es aparte dividida por paredes, esta área operativa de bovinos por medio de ventanas grandes de vidrio, este vidrio esta alrededor de toda la pared del segundo piso. También se encuentra el de la cafetería y servicios generales	18	Computadores, impresoras, escaner, fotocopiadora, maquinas calculadoras, cosedoras, estufa, nevera, dispensador de agua	Biologico, Fisico, Mecanico, Biomecanico, Electrico, Locativo	NINGUNO	Aire Acondicionado	NINGUNO
Control Sanitario	Examen ante mortem	Es la inspección que se realiza al ganado que se encuentra en los corrales para el sacrificio, con el objetivo de determinar su estado de salud y de carnes, para así aprobar o rechazar el sacrificio	2	N.A	Biologico, Fisico, Locativo	Control sanitario el cual consiste en la práctica de los exámenes ante mortem y post mortem (realizado por el veterinario)..	Limpieza continúa de áreas	Uso de EPP: casco, cofia, overol plástico, delantal plástico, botas plásticas, guantes de acero.
	Examen post mortem	Se realiza desde el momento en que es sacrificado el animal, comenzado por el sangrado, faenado, eviscerado haciendo un minucioso control y revisión de cada una de las partes obtenidas, como lo son: sangre, víscera blanca y roja, cabeza, patas, aprobando su consumo o en su defecto el decomiso y desnaturalización		Cuchillos				

Faenado de Bovinos	Corralejas	El animal es dispuesto en corrales y después conducido desde los corrales por un callejo hasta la sala de sacrificio donde se encuentra la caja de insensibilización	20	N.A	Riesgo en alturas, Electrico, Locativo, Fisico, Biologico, Biomecanicos	Máquinas, manipulación de herramientas manuales, personas	Señalización uso obligatorio de EPP en el área	Protección auditiva (orejeras auriculares)
	Insensibilización	Con el fin de causar el mínimo estrés y sufrimiento posible a los animales, así como para facilitar y asegurar la labor de los operarios, se realiza el aturdimiento o insensibilización de las reses de por medio de una pistola o también puede ser con una lanza en la parte del lomo.		Pistola de proyectil retenido penetrante, Compresor	Biologico, Fisico, Mecanico, Biomecanico, Electrico, Locativo, Quimico	NINGUNO	NINGUNO	Uso de EPP
	Izado del miembro posterior derecho	Una persona hace la maniobra de izado y otro operario hace la sangría		Poleas, Rieles, Polipastos, Cuchillos, Afiladores		NINGUNO	NINGUNO	Uso de EPP
	Incisión o sangría	permite asegurar la calidad de la canal		Poleas, Rieles, Polipastos, Sierra para corte de canales		NINGUNO	NINGUNO	Uso de EPP
	Desuello del miembro anterior derecho - desuello del miembro anterior	Izquierdo: se separan o cortan las patas con cuchillo.		Poleas, Rieles, Polipastos, Cuchillos, Afiladores		NINGUNO	NINGUNO	Uso de EPP
		Retiro de cabeza: se corta la cabeza liberando restos de sangre		Poleas, Rieles, Polipastos, Cuchillos, Afiladores				
	Desuelto de retiro de miembro posterior izquierdo	Retiro de mano por medio de un cuchillo		Poleas, Rieles, Polipastos, Cuchillos, Afiladores		NINGUNO	NINGUNO	Uso de EPP
	Platqaforma 2 o desuelto de retiro de miembro posterior derecho	Se separan o corta la mano por medio de un cuchillo, tambien se hace transferencia de línea		Poleas, Rieles, Polipastos, Cuchillos, Afiladores		NINGUNO	NINGUNO	Uso de EPP
	Desuelto de la parte ventral	Se abre la piel que cubre el pecho con un corte desde abajo hacia arriba para reducir los riesgos de contaminación		Poleas, Rieles, Polipastos, Cuchillos, Afiladores		NINGUNO	NINGUNO	Uso de EPP
	Desuello final de piel	La totalidad de la piel de cada res se desprende gradualmente al ser jalada por gancho eléctrico en este punto el operario tiene que ser cuidadoso para evitar daños en el cuero		Poleas, Rieles, Polipastos		NINGUNO	NINGUNO	Uso de EPP
	Eviscerado	Con la ayuda de un cuchillo se abre la res para permitir la extracción de la totalidad de la vísceras, que pasan luego a la inpección post-mortem. Las vísceras rojos y blancas pasan a tratamientos posteriores en áreas separadas		Poleas, Rieles, Polipastos, Cuchillos, Afiladores		NINGUNO	NINGUNO	Uso de EPP
	Corte de cierra canal	Las canales se cortan en dos partes a lo largo de la columna vertebral utilizando una sierra eléctrica o neumática. El operario se ubica en una plataforma de altura variable desde la cueal realiza el corte controlando al mismo tiempo su elevación		Poleas, Rieles, Polipastos, Sierra para corte de canales		Fatiga, estrés	NINGUNO	Uso de EPP
	Lavado de canales y retiro de medula espinal	Se completa la inspección post-mortem de las canales se someten a una limpieza final que incluye la remoción de gordos, restos de vísceras o pelos y un lavado con agua a presión		Poleas, Rieles, Polipastos, Cuchillos, Afiladores, Mangueras		NINGUNO	NINGUNO	Uso de EPP
	Pesaje de canales	Por medio de una báscula se pesan las canales y se lleva el registro para ser despechados		Romanas, Bogues		NINGUNO	NINGUNO	Uso de EPP
	Salón de oreo	Reducir la temperatura de las canales y/o realizar el despacho en caliente		Equipo refrigerante		NINGUNO	NINGUNO	Uso de EPP
	Cuarteo de canales	Se realiza solamente cuando las canales van a ser despachadas en los vehículos		Poleas, Rieles, Polipastos		NINGUNO	NINGUNO	Uso de EPP

Evisceración de Bovinos	Salón de vísceras blancas	Se separan los intestinos y estomago				NINGUNO	NINGUNO	Uso de EPP
	Lavado y trenzado de intestinos	Se lavan muy bien con abundante agua		Manguera		NINGUNO	NINGUNO	Uso de EPP
	Pre-lavado de estómago y librillo	Se abre y una vez extraído el rumen se lavan muy bien y se sumergen al tanque de agua fría, por ultimo van a una centrifuga donde salen completamente limpios		Cuchillos, Afiladores, Manguera		NINGUNO	NINGUNO	Uso de EPP
	Centrifugados	Equipo de tratamiento donde se sumergen las vísceras blancas y salen completamente limpias y blancas		Maquina de lavado		NINGUNO	NINGUNO	Uso de EPP
	Vísceras rojas	Los pulmones, tráquea, esófago, riñones, hígado, bazo y corazón son lavados con abundante agua para ser colgados		Rieles, Poleas, Tanque		NINGUNO	NINGUNO	Uso de EPP

Sacrificio de porcinos	Cocheras	El animal es dispuesto en cocheras y después conducido por un callejón hasta la trampa de insensibilización	24	N.A	Biologico, Fisico, Mecanico, Biomecanico, Electrico, Locativo, Quimico	NINGUNO	NINGUNO	Camisa manga larga, sombrero de ala ancha
	Insensibilización	Con una pinza eléctrica se produce el aturdimiento por electrocución		Insensibilizador electrico para cerdos		NINGUNO	NINGUNO	Uso de EPP
	Izado No. I	Se iza a un riel		Poleas, Rieles, Polipastos, Cuchillos, Afiladores		NINGUNO	NINGUNO	Uso de EPP
	Sangría	Se realiza una incisión y se deja que el animal muera por anemia		Poleas, Rieles, Polipastos		NINGUNO	NINGUNO	Uso de EPP
	Escaldado	Los cerdos se sumergen en un baño de agua caliente y se dejan alli por uno o dos minutos. El escaldado es necesario para asegurar las condiciones de higiene en el procesamiento de porcinos eliminando bacterias presentes en la piel del animal y facilitar el desprendimiento de pelos		Tanque, Poleas, Rieles, Polipastos		NINGUNO	NINGUNO	Cinturón ergonómico
	Depilado	Los cerdos se colocan en una maquina peladora que retira la mayor parte de pelos y los restantes son retirados manualmente con cuhillos a la vez que se retiran las pezuñas		Poleas, Rieles, Polipastos, Cuchillos, Afiladores		NINGUNO	NINGUNO	Uso de EPP
	Área de flameo	Los pelos que aún quedan, se eliminan flameando el cuerpo del animal con un lanzallamas a gas		Lanzallamas		Fatiga, estrés	NINGUNO	Uso de EPP
	Anudado de ano	Incisión que se hace en el ano para evitar contaminación en la canal		Poleas, Rieles, Polipastos, Cuchillos, Afiladores		NINGUNO	NINGUNO	Uso de EPP
	Eviscerado	Se abre el esternón del cerdo con un cuchillo y se exponen las vísceras para ser retiradas totalmente		Poleas, Rieles, Polipastos, Cuchillos, Afiladores		NINGUNO	NINGUNO	Uso de EPP
	Lavado y pulido de miembros posteriores	Los canales se abren por completo a lo largo de la columna vertebral con la ayuda de un cuchillo y se lavan		Poleas, Rieles, Polipastos, Cuchillos, Afiladores, Mangueras		NINGUNO	NINGUNO	Uso de EPP
	Oreo	Reducir su temperatura antes de ser refrigeradas		Equipo refrigerante		NINGUNO	NINGUNO	Uso de EPP
	Refrigeración	Las canales se almacenan en cuartos frios, allí se mantienen hasta su despacho		Equipo refrigerante		NINGUNO	NINGUNO	Uso de EPP
	Salón de vísceras blancas	Intestino grueso y delgado, cuajo se separan y se lavan muy bien		Tanque		NINGUNO	NINGUNO	Uso de EPP
	Salón de vísceras rojas	Hígado, corazón, riñones, pajarilla		estanterias metalicas		NINGUNO	NINGUNO	Uso de EPP

Mantenimiento	Talleres	Realizar labores de mantenimiento correctivo a los equipos y herramientas, con el fin de asegurar las operaciones normales de la empresa.	5	Herramientas pertinentes	Fisico, Electrico, Biomecanico, mecanico	NINGUNO	Botiquín de primeros auxilios, extintores	NINGUNO
cargue producto final	Despacho	La carne y las visceras se registran y se despachan en camiones debidamente refrigerados. Los cerdos y las vísceras debidamente refrigeradas se registran para luego ser transportadas hasta los puntos de distribución final	5	Poleas, Rieles, Polipastos	Fisico, Electrico, Biomecanico, Biologico	NINGUNO	Botiquín de primeros auxilios, extintores	NINGUNO
	Carro de transporte	Transporte al punto de disposición final	2	Vehiculo	Fisico, Biomecanico	NINGUNO	Botiquín de primeros auxilios, extintores	NINGUNO

Fuente: Autores

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

La empresa debe adoptar mecanismos para planificar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, basado en la evaluación inicial y otros datos disponibles que aporten a este propósito, de forma que el SG-SST, siempre este actualizado y ajustado a la realidad de la empresa, buscando:

La planificación debe aportar a:

- Cumplir con la legislación nacional vigente en materia de riesgos laborales incluidos los estándares que apliquen en materia de seguridad y salud en el trabajo.

- Fortalecer cada uno de los componentes (Política, Objetivos, Planificación, Aplicación, Evaluación Inicial, Auditoría y Mejora) del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en la empresa.

- El mejoramiento continuo de los resultados en seguridad y salud en el trabajo de la empresa.

- Definir las prioridades en materia de seguridad y salud en el trabajo de la empresa.

- Definir objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST medibles y cuantificables, acorde con las prioridades definidas y alineados con la política de seguridad y salud en el trabajo definida en la empresa;

- Establecer el plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos, en el que se especifiquen metas, actividades claras para su desarrollo, responsables, cronograma y recursos necesarios.

- Definir indicadores que permitan evaluar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo; y definir los recursos financieros, humanos, técnicos y de otra índole requeridos para su implementación.

- El plan de trabajo anual debe ser firmado por el empleador y contener los objetivos, metas, actividades, responsables, cronograma y recursos del SG-SST.

7.4.1 Política de Seguridad y Salud en el Trabajo

POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

FRIGOTIMANÁ S.A.S tiene como actividad principal la transformación y conservación de la carne y derivados cárnicos. Teniendo en cuenta su actividad, se compromete a la protección integral de sus trabajadores; reafirma su compromiso a favor de la promoción de la calidad de vida laboral, la prevención de enfermedades laborales, la prevención de los accidentes y daños a la propiedad e impacto socio-ambiental; al cumplimiento de la legislación Colombiana y otros requisitos que haya suscrito la organización; teniendo como lineamiento básico el mantenimiento y mejoramiento continuo de altos estándares en Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente.

De igual manera la Gerencia propenderá por un ambiente laboral seguro y sano en cada una de las actividades que realiza mediante el control de los factores de riesgo laboral; para lo cual destinará todos los recursos financieros, físicos, humanos y técnicos necesarios para la implementación y mantenimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Contará con la participación de los trabajadores y del COPASST, en la ejecución de la política y también que estos últimos funcionen y dispongan del tiempo y los recursos necesarios.

La política de seguridad y salud en el trabajo, será divulgada a todo el personal y contratistas relacionados con las operaciones de la empresa en diferentes medios de comunicación, será actualizada de acuerdo con los cambios internos y los que impartan la legislación vigente. La aplicación e implementación de esta política es responsabilidad de todo el personal y se deberá informar a la Gerencia sobre cualquier actividad que vaya en contra de su cumplimiento.

_____

DOCTOR DANIEL ROJAS RESTREPO
Representante Legal

Día / mes /año

7.4.2 Política de no consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas

DANIEL ROJAS RESTREPO, a través de la Gerencia, reafirma su compromiso con la seguridad integral al interior de la empresa, promoviendo una cultura de no consumo de alcohol y sustancias psicoactivas, ya que éste puede afectar el estado mental y fisiológico e influir negativamente en el desempeño laboral de los empleados y contratistas.

Esta política tendrá los siguientes objetivos:

- Prohibir a los trabajadores y personal contratista de **DANIEL ROJAS RESTREPO**, el consumo de bebidas alcohólicas y drogas psicoactivas durante la ejecución de actividades laborales, sean éstas en oficina o en campo.
- Resaltar la responsabilidad de cada uno de los empleados de ejercer un mutuo control con los compañeros de trabajo e informar a su jefe inmediato a la mayor brevedad sobre el consumo de alcohol y/o de sustancias psicoactivas durante las actividades laborales, en la medida en que puede ponerse en riesgo la vida y seguridad de sus compañeros en el desarrollo de estas actividades.
- Prohibir a los trabajadores y personal contratista que realicen actividades laborales bajo los efectos de sustancias psicoactivas o en estado de embriaguez.
- Se prohíbe llegar a laborar bajo efectos de alcohol.
- **DANIEL ROJAS RESTREPO** podrá llevar a cabo pruebas de alcoholemia a sus trabajadores para verificar el cumplimiento de esta política, si así lo considera conveniente. El no acceder a la prueba se considerará como indicio de sospecha y se tomarán medidas disciplinarias.
- Realizar campañas y actividades de prevención del tabaquismo, consumo de alcohol y sustancias psicoactivas, a través de programas de promoción de estilos de vida saludables.
- Esta política es coherente con la legislación vigente y el reglamento interno de trabajo, por lo tanto, cualquier conducta que vaya en contra de su cumplimiento se considera falta grave. Debe ser difundida entre el personal y contratistas de la empresa.

_____

DANIEL ROJAS RESTREPO
Representante Legal
Día / mes /año

7.4.3 Identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de los controles

La metodología utilizada para realizar la Matriz de peligros y valoración de riesgos para las actividades que se desarrollan en Frigotimaná S.A.S., se encuentra basada en la guía técnica Colombia 45 (GTC 45) (Tabla 19).

Los principales objetivos de la matriz de peligros son:

- Reconocer, valorar y priorizar los factores de riesgo presentes en los procesos y ambientes laborales.
- Estimar cualitativamente y cuantitativa la probabilidad, consecuencia y exposición de cada riesgo en la cual se determina el grado de peligrosidad y repercusión de dicho riesgo, la cual nos permite su jerarquización a corto y mediano plazo.
- Identificar las posibles consecuencias que sobre la salud, los bienes materiales, la productividad y la reputación tienen los factores de riesgo.

En el Anexo B que se encuentra en el CD, se encuentra la matriz completa de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles.

Tabla 19. Matriz de Priorización de Riesgos

PRIORIZACIÓN DE RIESGOS

FRIGOTIMANA S.A.S

PROCESO	ZONA / LUGAR	CARGO	PELIGRO		PRIORIZACIÓN DEL RIESGO
			DESCRIPCIÓN	CLASIFICACIÓN	
Operativo	Bovinos	Operarios	Ruido continuo generado por el ambiente de trabajo	FISICO	No Aceptable
Operativo	Bovinos	Operarios	Vibración segmentaria al utilizar las sierras para corte de esternón y canales.	FISICO	No Aceptable
Operativo	Bovinos	Operarios	Pisadas, corneadas, movimientos por actos o reflejos de los animales (lanza patadas, mueve su cuerpo, etc). Al recibir los animales para el sacrificio, insensibilización, e izado.	BIOMECANICOS	No Aceptable

Operativo	Bovinos	Operarios	Manipulación manual de cargas, movimientos repetitivos. Actividades en eviscerado de bovinos	BIOMECANICOS	No Aceptable
Administrativo	Gerencia, contabilidad, compras, calidad, médico veterinario, coordinación bovina, porcina y despacho	Gerente, tesorero, contador, auxiliar contable, coordinador de calidad, coordinador de compras, médico veterinario, coordinador bovinos, coordinador porcinos, coordinador despachos	Instalaciones locativas defectuosas. Pisos, techos, paredes, muros, divisiones. Estructura (vigas, Columnas, etc.). Cielorrasos, cielos falsos, ventanas, claraboyas, puertas.	LOCATIVO	No Aceptable
Operativo	Bovinos	Operarios	Exposición con microorganismos, virus, bacterias, hongos y fluidos durante la ejecución de las actividades. Contacto con seres vivos de origen animal (bovinos).	BIOLOGICO	Aceptable con control especifico
Operativo	Bovinos	Operarios	Manipulación de productos quimicos (detergentes, hipoclorito de sodio, jabón insdustrial, entre otros), durante la limpieza y desinfección de las áreas	QUIMICO	Aceptable con control especifico
Operativo	Bovinos	Operarios	Manejo de máquinas y herramientas manuales (cuchillos, rieles, sierra, afiladores) entre otros.	MECANICO	Aceptable con control especifico
Operativo	Bovinos	Operarios	Exposición a Baja Tensión (<1,5 Kv). Corriente eléctrica al momento de hacer avanzar los bovinos.	ELECTRICO	Aceptable con control especifico
Operativo	Bovinos	Operarios	Posturas prolongada mantenida de pie, al realizar las diferentes actividades.	BIOMECANICOS	Aceptable con control especifico
Operativo	Bovinos	Operarios	Superficies de trabajo (pisos húmedos, deslizantes), orden y aseo. Eviscerados de evisceras blancas, lavado y trenzado de intestinos, centrifugado callo, librillo, escaldado y viseras rojas.	LOCATIVO	Aceptable con control especifico

Operativo	Bovinos	Operarios	Plataformas, techos, paredes, muros, divisiones. Estructura (vigas, Columnas, etc.). Plataforma utilizada como mirador para la inspección de los animales, desplazamiento por áreas.	LOCATIVO	Aceptable con control especifico
Operativo	Bovinos	Operarios	Trabajo en alturas. Caídas a diferente nivel o alturas superiores a 1,50 mts durante la ejecución de actividades en el sacrificio de bovinos.	LOCATIVO	Aceptable con control especifico
Operativo	Bovinos	Operarios	Deficiencias orden y aseo. Costales, canecas, canastillas, ayudas mecánicas, dispersas.	LOCATIVO	Aceptable con control especifico
Operativo	Bovinos	Operarios	Cambios bruscos de temperatura durante el almacenamiento de las canales en los cuartos fríos.	FISICO	Aceptable con control especifico
Operativo	Bovinos	Operarios	Disconfort térmico por calor. Manejo de máquinas y equipos.	FISICO	Aceptable con control especifico
Operativo	Porcinos	Operarios	Golpes, heridas, contusiones, fracturas, esguinces, luxaciones. Actividades de recepción de porcinos, pesaje e ingreso a corrales.	LOCATIVO	Aceptable con control especifico
Operativo	Porcinos	Operarios	Exposición a Baja Tensión (<1,5 Kv). Al momento de utilizar la pinza eléctrica en el procedimiento de insensibilización (aturdimiento por electrocución a los porcinos)	ELECTRICO	Aceptable con control especifico
Operativo	Porcinos	Operarios	Exposición con microorganismos, virus, bacterias, hongos y fluidos durante la ejecución de las actividades. Contacto con seres vivos de origen animal (porcinos).	BIOLOGICO	Aceptable con control especifico
Operativo	Porcinos	Operarios	Manejo de máquinas y herramientas manuales (cuchillos, pistola, ganchos,rieles, sierra, afiladores) entre otros.	MECANICO	Aceptable con control especifico

Operativo	Porcinos	Operarios	Ruido continuo generado por el ambiente de trabajo.	FISICO	Aceptable con control especifico
Operativo	Porcinos	Operarios	Disconfort térmico por calor. Manejo de máquinas y equipos (procedimiento de escalado y depilado).	FISICO	Aceptable con control especifico
Operativo	Porcinos	Operarios	Cambios bruscos de temperatura durante el almacenamiento de las canales en los cuartos fríos.	FISICO	Aceptable con control especifico
Operativo	Porcinos	Operarios	Piezas a trabajar (calientes, robustas, ásperas). Uso de lanzallamas a gas.	MECANICO	Aceptable con control especifico
Operativo	Porcinos	Operarios	Manipulación de productos quimicos (detergentes, hipoclorito de sodio, jabón insdustrial, entre otros), durante la limpieza y desinfección de las áreas.	QUIMICO	Aceptable con control especifico
Operativo	Porcinos	Operarios	Manipulación manual de cargas, movimientos repetitivos. Actividades en sacrificio, eviscerado de porcinos	BIOMECANICOS	Aceptable con control especifico
Operativo	Porcinos	Operarios	Posturas prolongada mantenida de pie, al realizar las diferentes actividades.	BIOMECANICOS	Aceptable con control especifico
Operativo	Porcinos	Operarios	Superficies de trabajo (pisos húmedos, deslizantes), orden y aseo. Diferentes actividades del proceso de sacrificio de porcinos.	LOCATIVO	Aceptable con control especifico

Operativo	Porcinos	Operarios	Trabajo en alturas. Caídas a diferente nivel o alturas superiores a 1,50 mts durante la ejecución de actividades en el sacrificio de porcinos.	LOCATIVO	Aceptable con control especifico
Administrativo	Gerencia, contabilidad, compras, calidad, médico veterinario, coordinación bovina, porcina y despacho	Gerente, tesorero, contador, auxiliar contable, coordinador de calidad, coordinador de compras, médico veterinario, coordinador bovinos, coordinador porcinos, coordinador despachos	Posturas prolongada mantenida sentado.	BIOMECANICOS	Aceptable con control especifico
Administrativo	Gerencia, contabilidad, compras, calidad, médico veterinario, coordinación bovina, porcina y despacho	Gerente, tesorero, contador, auxiliar contable, coordinador de calidad, coordinador de compras, médico veterinario, coordinador bovinos, coordinador porcinos, coordinador despachos	Movimiento repetitivo miembros superiores (manos).	BIOMECANICOS	Aceptable con control especifico
Administrativo	Gerencia, contabilidad, compras, calidad, médico veterinario, coordinación bovina, porcina y despacho	Gerente, tesorero, contador, auxiliar contable, coordinador de calidad, coordinador de compras, médico veterinario, coordinador bovinos, coordinador porcinos, coordinador despachos	Exposición a Baja Tensión (<1,5 Kv). Cables sueltos, expuestos sobre el piso y techo.	ELECTRICO	Aceptable con control especifico
Administrativo	Gerencia, contabilidad, compras, calidad, médico veterinario, coordinación bovina, porcina y despacho	Gerente, tesorero, contador, auxiliar contable, coordinador de calidad, coordinador de compras, médico veterinario, coordinador bovinos, coordinador porcinos, coordinador despachos	Sistemas y medios de almacenamiento. Almacenamiento (inadecuado o deficiente).	LOCATIVO	Aceptable con control especifico
Administrativo	Gerencia, contabilidad, compras, calidad, médico veterinario, coordinación bovina, porcina y despacho	Gerente, tesorero, contador, auxiliar contable, coordinador de calidad, coordinador de compras, médico veterinario, coordinador bovinos, coordinador porcinos, coordinador despachos	Superficies de trabajo (irregulares, deslizantes, con deficiencia del nivel).	LOCATIVO	Aceptable con control especifico
Administrativo	Gerencia, contabilidad, compras, calidad, médico veterinario, coordinación bovina, porcina y despacho	Gerente, tesorero, contador, auxiliar contable, coordinador de calidad, coordinador de compras, médico veterinario, coordinador bovinos, coordinador porcinos, coordinador despachos	Condiciones de orden y aseo. Deficiencias de orden y aseo.	LOCATIVO	Aceptable con control especifico

Fuente: Autores

7.4.4 Requisitos legales y otros

Uno de los compromisos de la empresa es el cumplimiento de la normatividad vigente en SST que son aplicables a la organización.

Se tiene definido un procedimiento para la identificación de requisitos legales y de otra índole (ver Anexo C) que garantiza la inclusión y análisis oportuno de nuevos requisitos que le apliquen a la empresa, de igual manera cuando es pertinente los requisitos legales identificados son comunicados a los trabajadores y las partes interesadas.

A continuación se relaciona en la siguiente tabla la identificación de cumplimiento de requisitos legales y otros.

Tabla 20. Matriz Requisitos Legales en Seguridad y Salud en el Trabajo

MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO FRIGOTIMANÁ S.A.S						
TIPO DE NORMA	NÚMERO Y AÑO DE EXPEDICIÓN	DESCRIPCIÓN DE LA NORMA	CUMPLE		RESPONSABLE	PLAN DE ACCIÓN
			SI	NO		
CONSTITUCIÓN POLITICA	1991	De los derechos, las garantías y los deberes, derechos fundamentales.	X		GERENTE	
LEY	9 DE 1979	Código sanitario. Título iii. Salud ocupacional.	X		GERENTE/ENCARGADO DEL SISTEMA DE GESTIÓN SST	
LEY	46 DE 1988	Se crea y se organiza el sistema el sistema nacional para la prevención y atención de desastres, se otorga facultades extraordinarias al presidente de la república y se dictan otras disposiciones.	X		GERENTE/ADMINITRADORA/ENCARGADA ENCARGADA DEL SG-SST	
LEY	100 DEL 1993	Se crea el sistema de seguridad social integral.	x		GERENTE/ADMINISTRADORA/JEFE DE PERSONAL	
LEY	378 DE 1997	Por medio de la cual se aprueba el "Convenio número 161, sobre los servicios de salud en el trabajo" adoptado por la 71 Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, OIT. Ginebra, 1985	X		GERENTE/ADMINISTRADORA/JEFE DE PERSONAL	
LEY	776 DE 2002	Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del sistema general de riesgos profesionales.	X		GERENTE/ADMINISTRADORA/JEFE DE PERSONAL	
LEY	789 DE 2002	Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo	X		GERENTE/ADMINISTRADORA/JEFE DE PERSONAL	
LEY	828 DE 2003	Por la cual se expiden normas para el Control a la Evasión del Sistema de Seguridad Social	X		GERENTE/ADMINISTRADORA/JEFE DE PERSONAL	
LEY	797 de 2003	Por la cual se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los Regímenes Pensionales exceptuados y especiales.	X		GERENTE/ADMINISTRADORA/JEFE DE PERSONAL	
LEY	1010 DE 2006	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	X		GERENTE/ADMINISTRADORA/JEFE DE PERSONAL	

LEY	1122 DE 2007	Por la cual se hacen algunas modificaciones en el Sistema General de Seguridad Social en salud y se dictan otras disposiciones	X		GERENTE/ADMINISTRADORA/JEFE DE PERSONA	
LEY	1562 DE 2012	Se modifica el sistema general de riesgos laborales.	X		GERENTE/ADMINISTRADORA/JEFE DE PERSONAL/ENCARGADA DEL SG-SST	
LEY	1523 DE 2012	Por la cual se adopta la política nacional de gestión del riesgo de desastres y se establece el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres y se dictan otras disposiciones		X	GERENTE/ ADMINISTRADORA/ ENCARGADA DEL SG-SST	
LEY	1616 DE 2013	Ley de salud mental. Art. 9. Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el ámbito laboral**.**		X	GERENTE/ ADMINISTRADORA/ ENCARGADA DEL SG-SST	REALIZAR IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y SI ES NECESARIO CREAR SISTEMA DE VIGILACIA PARA EL RIESGO
DECRETO LEY	2663 de 1950	Código sustantivo del trabajo.	X		GERENTE/JEFE DE PERSONAL/ ADMINISTRADORA	Es deber del empleador procurar por el cuidado integral de los colaboradores.
DECRETO	614 /84	Bases para organización y administración de la salud ocupacional.	X		GERENTE	
DECRETO	919 DE 1989	Planes de emergencia.	X		ADMINISTRADORA/ ENCARGADA DEL SG-SST	SE DEBEN REALIZAR SIMULACROS DE EVACUACIÓN Y CAPACITACIÓN A LA BRIGADA
DECRETO LEY	1295 DE 1994	Organización y administración del sistema general de riesgos profesionales.	X		GERENTE	
DECRETO	1831 DE 1994	Por la cual se expide la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones	X		GERENTE/ ADMINISTRADORA/JEFE DE PERSONAL	
DECRETO	1832 DE 1994	Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales				
DECRETO	1772 DE 1994	Por el cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales	X		GERENTE/ ADMINISTRADORA/JEFE DE PERSONAL	
DECRETO	806 DE 1998	Por el cual se reglamenta la afiliación al Régimen de Seguridad Social en Salud y la prestación de los beneficios del servicio público esencial de Seguridad Social en Salud y como servicio de interes general, en todo el territorio nacional	X		GERENTE/ ADMINISTRADORA/JEFE DE PERSONAL	

DECRETO	873 DE 2001	Por el cual se promulga el "Convenio No 161 sobre los Servicios de Salud en el Trabajo", adoptado por la 71a. Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, Ginebra 1985.	X		GERENTE/ ENCARGADA DEL SG-SST	
DECRETO	1607 DE 2002	Por el cual se modifica la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales y se dictan otras dispociciones	X		GERENTE/ ADMINISTRADORA	
DECRETO	2090 DE 2003	Por el cual se definen las actividades de alto riesgo para la salud del trabajador y se modifican y señalan las condiciones, requisitos y beneficios del régimen de pensiones de los trabajadores que laboran en dichas actividades	X		GERENTE/ ADMINISTRADORA/ ENCARGADA DEL SG-SST	
DECRETO	723 DE 2013	Por la cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo y se dictan otras disposiciones	X		GERENTE/ ENCARGADA DEL SG-SST	
DECRETO	1443 DE 2014	Implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.	X		GERENTE/ ENCARGADA DEL SG-SST	IMPLEMENTAR EL SISTEMA DE GESTIÓN SST
DECRETO	1477 DE 2014	Por la cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales	X		GERENTE/ENCARGADA DEL SG-SST	
DECRETO	472 DE 2015	Por el cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laboral, se señalan normas para la aplicación de la orden de clausura del lugar de trabajo o cierre definitivo de la empresa y paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas y se dictan otras disposiciones.	X		GERENTE/ENCRAGADA DELS SITEMA DE GESTIÓN SST	
DECRETO	171 DE 2016	Por medio delcual se modifica el articulo 2.2.4.6.37 del capitulo 6 del titulo 4 de la parte del libro 2 del Decreto 1072 de 2015.	X		GERENTE/ENCARGADA DEL SG-SST	
DECRETO	1072 DE 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo		X	GERENTE/ENCARGADA DEL SG-SST	cumplir con los plazos establecido según el decreto 171 de 2016 para la implementacion del SG-SST

RESOLUCIÓN	2400 DE 1979	Estatuto de higiene y seguridad industrial.	X		GERENTE/ ENCARGADA DEL SG-SST	Identificar, valorar y controlar los factores de riesgo físicos, químicos, biológicos, locativos, mecánicos, entre otros, presentes en el lugar de trabajo
RESOLUCIÓN	2013 DE 1986	Conformación y registro de los COPASST.	X		GERENTE/ ADMINISTRADORA/ ENCARGADA DEL SG-SST	El COPASST está elegido, se debe continuar con sus reuniones y dejar actas de constancia.
RESOLUCIÓN	1016 DE 1989	Organización función y forma P.S.O (próxima a actualizarse a sistemas de gestión SST).	X		GERENTE/ ADMINISTRADORA/ ENCARGADA DEL SG-SST	SE ESTÁ IMPLEMENTANDO EL SG-SST PARA CUMPLIR CON LA NORMATIVIDAD
RESOLUCIÓN	1401 DE 2007	Investigación de incidentes y accidentes de trabajo.	X		ADMINISTRADORA/ ENCARGADA DEL SG-SST	Conformar equipo investigador y capacitar en investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales.
RESOLUCIÓN	2646 DE 2008	Identificación, evaluación, prevención, intervención, monitoreo exposición factores de riesgo psicosocial, origen patológico causado por estrés ocupacional.		X	GERENTE/ ADMINISTRADORA/ ENCARGADA DEL SG-SST	Se deben identificar, valorar y controlar los factores de riesgo psicosociales y si es necesario crear sistema de vigilancia epidemiológico.
RESOLUCIÓN	2346 DE 2007	Practica evaluaciones medicas ocupacionales, manejo y contenido de la H.C.O.	X		GERENTE/ ADMINISTRADORA/ ENCARGADA DEL SG-SST	Se realizan exámenes de ingreso, periódicos y de retiro, así como las historias clínicas ocupacionales y garantizar su confidencialidad y custodia según la normatividad.
RESOLUCIÓN	1918 DE 2009	El ministerio de protección social en uso de sus facultades modifican los artículos 11 y 17 de la resolución 2346 de 2007 y se dictan otras disposiciones.	X		GERENTE/ ENCARGADA DEL SG-SST	Se realizan exámenes de ingreso, periódicos y de retiro, así como las historias clínicas ocupacionales y garantizar su confidencialidad y custodia según la normatividad.
RESOLUCIÓN	1409 de 2012	Reglamento técnico de trabajo seguro en alturas.				
RESOLUCIÓN	652 de 2012	Conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral.	X		GERENTE/ ADMINISTRADORA /ENCARGADA DEL SG-SST	conformar el comité; y realizar su gestion pertinente
RESOLUCIÓN	1356 de 2012	Modifica parcialmente resolución 652 de 2012 – comité de convivencia laboral.	X		GERENTE/ ADMINISTRADORA/ ENCARGADA DEL SG-SST	conformar el comité; y realizar su gestion pertinente

RESOLUCIÓN	4502 DE 2012	Por medio de la cual se reglamenta el procedimiento, requisitos para el otorgamiento y renovación de las licencias de salud ocupacional y se dictan otras disposiciones.	X		SE CONTRATA PERSONAL IDÓNEO PARA LA ASESORÍA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SEGÚN LA NORMATIVIDAD.	
RESOLUCIÓN	1903 DE 2013	La cual modificó la resolución 1409 de 2012 sobre trabajo seguro en alturas.	**X**		ENCARGADA DEL SG-SST	
RESOLUCIÓN	3368 DE 2014	Modificación al reglamento para protección contra caídas de trabajo en alturas. "Por la cual se modifica parcialmente la resolución 1409 de 2012 y se dictan otras disposiciones".	**x**		ENCARGADA DEL SG-SST	
RESOLUCIÓN	1565 DE 2014	Por la cual se expide la guía metodológica para la elaboración del plan estratégico de seguridad vial.	**X**		GERENTE/ ADMINISTRADORA/ ENCARGADA DEL SG-SST/ JEFE DE GESTIÓN HUMANA	
RESOLUCIÓN	055 DE 2015	Por la cual se reglamenta la afiliación de estudiantes al Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones.	**X**		GERENTE/ ADMINISTRADORA/ ENCARGADA DEL SG-SST/ JEFE DE GESTIÓN HUMANA	
RESOLUCIÓN	0256 DE 2014	"Por medio de la cual se reglamenta la conformación, capacitación y entrenamiento para las Brigadas Contraincendios de los sectores energéticos, industrial, petrolero, minero, portuario, comercial y similar en Colombia"		X	GERENTE/ ADMINISTRADORA/ ENCARGADA DEL SG-SST	SE DEBE DAR CAPACITACIÓN A LA BRIGADA CONTRAINCENDIO SEGÚN NORMATIVIDAD

Fuente: Autores

7.5 PROCEDIMIENTOS, REGISTROS Y OTROS DOCUMENTOS NECESARIOS PARA EL SG-SST

7.5.1 Objetivos y programas

En coherencia con la política de seguridad y salud en el trabajo se ha establecido una matriz de actividades de seguridad y salud en el trabajo que permiten planear de manera estratégica el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Esta matriz (Tabla 21) define indicadores de medición que permiten realizar seguimiento al cumplimiento de los objetivos y metas tratados. Este seguimiento se realiza de manera mensual con el propósito de identificar planes de acción de mejora en caso que sea necesario.

Tabla 21. Matriz de indicadores de Seguridad y Salud en el Trabajo

TIPO DE INDICADOR	NOMBRE INDICADOR	DEFINICION	COMO SE MIDE	FUENTE DE INFORMACIÓN	RESPONSABLE	FRECUENCIA DE MEDICIÓN	UNIDAD	INTERPRETACION	OBJETIVO	META	DIVULGACION
RESULTADO	Indice de Frecuencia de Accidentes de Trabajo	Es la relacion entre el numero total de A.T con y sin incapacidad, registrados en un periodo y el total de las HHT durante un período multiplicado por K (constante igual a 240.000). El resultado se interpreta como numero de AT ocurridos durante el ultimo año por cada 100 trabajadores de tiempo completo.	IFAT =N° TOTAL DE A.T EN EL AÑO * K / N° HHT AÑO	Pagina Web ARL y Gestión Humana	Coordinador de SST	Anual	Número	Por cada 100 trabajadores en Frigotimná, se presentan X Accidentes de Trabajo en el año			
RESULTADO	Indice de Frecuencia de Accidentes de Trabajo con Incapacidad	Expresa el total de AT incapacitantes ocurridos durante el ultimo año, por cada 100 trabajadores de tiempo completo.	IFIAT=N° DE A.T EN EL AÑO CON INCAPACIDAD *K / N° HHT AÑO	Pagina Web ARL y Gestión Humana	Coordinador de SST	Anual	Número	por cada 100 trabajadores en Frigotimná, se presentan X Accidentes de Trabajo con incapcidad en el año			
RESULTADO	Indice de Severidad de Accidentes de Trabajo	Es la relacion entre el numero de dias perdidos y cargados por accidentes de Trabajo, durante un periodo y el total de HHT durante un periodo y multiplicado por K	ISAT=N° DIAS PERDIDOS Y CARGADOS POR A.T AÑO *k N° HHT AÑO	Pagina Web ARL y Gestión Humana	Coordinador de SST	Anual	días	por XXX horas trabajadas al año se pierden por accidente de trabajo XX dias (365,68 horas)			
RESULTADO	Indice de Lesiones Incapacitantes por A.T	Corresponde a la relacion entre los indices de frecuencia y severidad de Accidentes de Trabajo con Incapacidad. Es un indice global de comportamiento de lesiones incapacitantes que no tiene unidad, su utilidad radica en la comparacion entre diferentes periodos.	ILIAT=IFIAT *ISAT / 1000	DEL IFIAT E ISAT	Coordinador de SST	Anual					
RESULTADO	Tasa Accidentalidad	Relación del número de casos de accidentes de trabajo, ocurridos durante el período con el número promedio de trabajadores en el mismo período	TA = N° AT / N° PROMEDIO DE TRABAJADORES	SST	Coordinador de SST	Mensual	Porcentaje	Por cada 100 trabajadores expuestos se presentan X accidentes en el período.			
RESULTADO	Indice de Frecuecia de Ausentismo	Incluye Enfermedad Comun, enfermedad profesional, accidente de trabajo y consulta de salud.	IFA=N° DE EVENTOS DE AUSENCIA POR CAUSA DE SALUD ULTIMO AÑO * 240.000 / HORAS HOMBRE PROGRAMADAS EN EL AÑO	SST	Coordinador de SST	Anual	Número	Por XXX horas trabajadas al año se presentan XXXX eventos incapacitantes por enfermedad común			
RESULTADO	Indice de Severidad del Ausentismo	Es la relacion entre los dias de incapacidad por enfermedad comun y el total de HHT, multiplicado por 240.000	ISA=N° DIAS DE AUSENCIA POR CAUSA DE SALUD DURANTE EL ULTIMO AÑO * 240.000 / N° HORAS HOMBRE PROGRAMADAS EN EL AÑO	SST	Coordinador de SST	Anual	Número	por XXXX horas programadas en el año se pierden XXX dias por incapacidad de enfermedad comun (XXX horas)			
RESULTADO	Porcentaje de Tiempo Perdido	Muestra el porcentaje perdido en un año con relacion al tiempo programado.	%TP=N° DIAS U HORAS PERDIDAS EN EL AÑO *100 / N° DIAS U HORAS PROGRAMADAS EN EL PERIODO	SST	Coordinador de SST	Anual	Porcentaje	Se perdio en el xxxx, el XX% de tiempo por incapacidades.			
RESULTADO	Cobertura Induccion	Muestra el porcentaje de personas que reciben la induccion	Número de personas que asisten a la Id. *100 / Número de personas que ingresan en el periodo	SST	Coordinador de SST	Mensual	Porcentaje	XX % de las personas nuevas asistieron a la induccion			
RESULTADO	% Cubrimiento EPP	Proporción de trabajadores que reciben los EPP	Número de EPP entregados x 10 / Número de EPP requeridos	SST	Coordinador de SST	Mensual	Porcentaje	XX% de los EPP requeridos fueron entregados			
RESULTADO	% uso EPP	Muestra el porcentaje de personas que usan los EPP	Trabajadores que usan EPP en el período de tiempo x 100 / Número de EPP entregados	SST	Coordinador de SST	Mensual	Porcentaje	El XX% de los trabajadores usas el EPP			
RESULTADO	%Inspecciones realizadas	Muestra el porcentaje de Inspecciones	Número de inspecciones realizadas x 100 / Número de inspecciones planeadas	SST	Coordinador de SST	Mensual	Porcentaje	El XX% de las inspecciones planeadas se realizaron			
RESULTADO	Eficiencia condiciones mejoradas	Relación entre los efectos del sistema de gestion y los gastos correspondientes de recursos e insumos.	Gastos totales de esta area / número total de condiciones ambientales peligrosas controladas.	SST	Coordinador de SST	Anual	Número	$$ es el costo de cada una de las condiciones encontradas aproximadamente			
RESULTADO	% Condiciones mejoradas	Muestra el porcentaje de condiciones mejoradas	Numero de condiciones mejoradas x 100 / Número de condiciones encontradas	SST	Coordinador de SST	Anual	Porcentaje	XX% de loa EPP requeridos fueron entregados			
RESULTADO	Acciones correctivas		Acciones correctivas realizadas x 100 / No de No Conformidades encontradas	SST	Coordinador de SST	Anual	Porcentaje	XX% de las no conformidades tienen acciones X correctivas			

TIPO DE INDICADOR	NOMBRE INDICADOR	DEFINICION	COMO SE MIDE	FUENTE DE INFORMACIÓN	RESPONSABLE	FRECUENCIA DE MEDICIÓN	UNIDAD	INTERPRETACION	OBJETIVO	META	DIVULGACION
ESTRUCTURA	Política de SST	Divulgación de la política de SST	Documento de la Política de SST firmada, divulgada y fechada. Cumplimiento de requisitos de norma.	SST	Coordinador de SST	Anual	Cumplimiento	El documento de la Política de SST se firmada, divulgada y fechada.			
ESTRUCTURA	Objetivos y metas	Objetivos y metas de seguridad divulgados	Objetivos y metas de seguridad escritos y divulgados.	SST	Coordinador de SST Gerencia	Mensual	Cumplimiento	Los objetivos y metas de seguridad se encuentran escritos y divulgados.			
ESTRUCTURA	Plan de trabajo anual	Áreas con Plan de Trabajo anual en SST	N° de áreas de la empresa con Plan anual de trabajo en SST/Total áreas de la empresa.	SST	Coordinador de SST Gerencia	Semestral	Número	Número de actividades del plan anual de trabajo cumplidos			
ESTRUCTURA	Responsabilidades	Asignación de responsabilidades	N° total de Jefes con delegación de responsabilidad en SGSST/Total de Jefes de la estructura.	SST	Coordinador de SST	Anual	Número	Número total de Jefes con responsabilidades			
ESTRUCTURA	Identificación de peligros y riesgos	Método definido para la identificación de peligros	Método definido para la identificación de peligros.	SST	Coordinador de SST	Anual	Cumplimiento	Indentificación de peligros realizado			
ESTRUCTURA	Funcionamiento del Copasst	Funcionamiento del COPASST	La empresa cuenta con un COPASST en funcionamiento y con delegación de funciones.	SST	Copasst	Semestral	Número	Número de reuniones anuales del Copasst			
ESTRUCTURA	Recursos	Asignación de Recursos Humanos	N° de recursos humanos disponibles según tamaño de la empresa.	SST	Gerente Jefes de Área COPASST Coordinador SST	Anual	Número	Número de Comités en funcionamiento y número de encargados del SGSST			
ESTRUCTURA	Plan de emergencias	Sedes con Plan de emergencia	N° de sedes con plan de emergencia/Nro total de trabajadores.	SST	Coordinador de SST Comité de emergencias	Anual	Número	Número de sedes con plan de emergencias			
ESTRUCTURA	Capacitación en SST	Áreas con Plan de capacitación anual en SST	N° de Áreas con plan de capacitación anual en SST/Total de áreas	SST	Coordinador de SST	Anual	Porcentaje	XX% de personas capacitadas			

TIPO DE INDICADOR	NOMBRE INDICADOR	DEFINICION	COMO SE MIDE	FUENTE DE INFORMACIÓN	RESPONSABLE	FRECUENCIA DE MEDICIÓN	UNIDAD	INTERPRETACION	OBJETIVO	META	DIVULGACION
PROCESO	Autoevaluación	Evaluación inicial del SG-SST	SUMATORIA DE PORCENTAJE POR CADA UNO DE LOS ITEMS EVALUADOS	EVALUACIÓN INICIAL DEL SGSST	Coordinador de SST Copasst Otras áreas	Semestral	Porcentaje	XX% de cumplimiento del SG SST			
PROCESO	Ejecución del plan de trabajo	Ejecución del plan de trabajo en el SGSST	(N° DE ACTIVIDADES DESARROLLADAS EN EL PERIODOEN EL PLAN/NRO DE ACTIVIDADES PROPUESTASEN EL PERIODO EN EL PLAN DE TRABAJO) X 100	PLANA ANUAL DE TRABAJO EN SST	Coordinador de SST	SEMESTRAL	Porcentaje	XX% de actividades cumplidas del plan de trabajo			
PROCESO	Intervención de peligros y riesgos	Intervención de los peligros identificados	N° TOTAL DE PELIGROS INTERVENIDOS EN EL PERIODO/TOTAL DE PELIGROS IDENTIFICADOS	INSPECCIONES DE SEGURIDAD MATRIZ DE RIESGOS INVESTIGACIONES DE AT REPORTES DEL COPASST	Coordinador de SST	SEMESTRAL	Porcentaje	XX% de peligros intervenidos			
PROCESO	Plan de accidentalidad	Ejecución del plan de intervención de la accidentalidad	N° DE ACTIVIDADES DESARROLLADAS EN LA INTERVENCIÓN DE LOS RIESGOS PRIORITARIOS/ACTIVIDADES PROPUESTAS PARA LA INTERVENCIÓN DE LOS RIESGOS PRIORITARIOS	ANÁLISIS DE LA ACCIDENTALIDAD INVESTIGACIÓN DE AT REPORTE DE INCIDENTES	Jefes de Área COPASST Área de Gestión de la SST	SEMESTRAL	Porcentaje	XX% de actividades cumplidas del plan de intervención de riesgos			
PROCESO	Investigación de accidentes e incidentes	Porcentaje de accidentes/ incidentes investigados	N° DE ACCIDENTES /INCIDENTESINVESTIGADOS/NRO DE ACCIDENTES/INCIDENTES REPORTADOS	REPORTE DE ACCIDENTES/INCIDENTES	Gerente Jefes de Área COPASST Área de Gestión de la SST	SEMESTRAL	Porcentaje	XX% de investigaciónes realizadas			
PROCESO	Simulacros	Procentaje de simulacros realizados por sede	N° DE SIMULACROS REALIZADOS/NRO DE SIMULACROS PROGRAMADOS	PLAN ANUAL DE TRABAJO EN SST	Gerente Jefes de Área COPASST Área de Gestión de la SST	SEMESTRAL	Porcentaje	XX% de simulacros ejecutados			

Fuente: Autores

7.5.2 Programas a implementar según priorización de la matriz de peligros y riesgos

Los siguientes son los programas que se proponen como mecanismo para intervenir los principales peligros y riesgos a los cuales están expuestos los trabajadores de Frigotimaná S.A.S. Tuluá. Estos programas se derivan de la problemática de seguridad detectada en la matriz de peligros y riesgos:

Programa de vigilancia epidemiológica ergonómico para la prevención de desórdenes osteomusculares. **Ver anexo M**.

Programa de vigilancia epidemiológica para la conservación auditiva. **Ver anexo N.**

Programa para la realización de actividades de mantenimiento locativo (actividad no rutinaria). **Ver anexo O.**

7.5.3 Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial

La empresa Frigotimaná S.A.S cuenta con más de 10 trabajadores permanentes a su servicio, por lo cual se elabora el Reglamento de acuerdo con las normas emitidas por la Dirección de Empleo y Seguridad Social del Ministerio de la Protección Social y será publicado en un lugar visible para los funcionarios. El artículo 349 del Código Sustantivo de Trabajo dice: "Los patronos que tengan a su servicio 10 o más trabajadores permanentes deben elaborar un reglamento especial de higiene y seguridad industrial.

REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

IDENTIFICACIÓN NIT:	**900.355.609-3**
NOMBRE DE LA EMPRESA:	**FRIGOTIMANÁ S.A.S.**
CIUDAD:	**TULUÁ**
DEPARTAMENTO:	**VALLE DEL CAUCA**
DIRECCIÓN:	**Carrera 30 Vía Morales**
TELÉFONO:	**2248647**
SUCURSALES O AGENCIAS	Si ( ) **No (X)**

ARL	CLASE DE RIESGO	CODIGO DE LA ACTIVIDAD ECONOMICA
POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A. / ARL	**III**	**3151102**

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA: Empresas dedicadas a producción, transformación y conservación de carne y de derivados cárnicos, incluye solamente los mataderos.

PRESCRIBE EL SIGUIENTE REGLAMENTO CONTENIDO EN LOS SIGUIENTES TERMINOS:

ARTICULO 1. La empresa se compromete a dar cumplimiento a las disposiciones legales vigentes tendientes a garantizar los mecanismos que aseguren una adecuada y oportuna prevención de los accidentes y enfermedades laborales de conformidad con los artículos 34, 57, 58, 108, 205, 206, 217, 220, 221, 282, 283, 348, 349, 350 y 351 del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 9a. de 1979, Resolución 2400 de 1979, Decreto 614 de 1984, Resolución 2013 de 1986, Resolución 1016 de 1989, Resolución 6398 de 1991, Resolución 2346 de 2007, resolución 1401 de 2007, ley 1562 de julio del 2012, decreto 1443 de 2014, compilado en el Decreto 1072 de 2015 y demás normas que con tal fin se establezcan en materia de riesgos laborales.

ARTICULO 2. La empresa se obliga a promover y garantizar la constitución y funcionamiento del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo COPASST, de conformidad con lo establecido en el Decreto 614 de 1984, Resolución 2013 de

1986, decreto ley 1295 de 1994, ley 1562 de julio del 2012, decreto 1443 de 2014, compilado en el Decreto 1072 de 2015 y demás normas.

ARTÍCULO 3 La empresa se compromete a destinar los recursos necesarios para desarrollar actividades permanentes de conformidad con el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, establecido en la ley 1562 de 2012 (Modificación Del Sistema De Riesgos Laborales) y el decreto 1443 de 2014, compilado en el Decreto 1072 de 2015 (implementación del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo), en las cuales se contemplan como mínimo los siguientes aspectos:

Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo:

a.) 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.

b.) El SG-SST 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, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

C.) Para el efecto, el empleador o contratante debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).

ARTICULO 4 Los riesgos existentes en la empresa, están constituidos principalmente por:
a) *físicos (iluminación deficiente, calor y ruido generado por máquinas)*
b) ergonómicos (posición bípeda y sedente permanente, fatiga física y mental, levantamiento de cargas, movimientos repetitivos en miembros superiores),
c) locativo (pisos, techos, paredes, escaleras, etc.)
d) psicosociales (trabajo monótono, repetitivo, carga laboral, etc.)
e) público (atracos, robos, desórdenes sociales, etc.)
f) incendio y explosión por carga de materiales combustibles e inflamables en el lugar.
g) mecánico (cortes, aplastamiento, atrapamiento por máquinas)
h) eléctrico por cableado usado para las conexiones de máquinas, herramientas y equipos
I) químicos (manipulación de productos químicos, hipoclorito de sodio, jabón

industrial y detergentes)
j) naturales (eventos de origen natural como tormentas, sismos, huracanes, entre otros).

PARAGRAFO. A efecto que los riesgos contemplados en el presente Artículo, no se traduzca en accidente de origen laboral o en enfermedad laboral; la empresa ejerce su control en la fuente, en el medio transmisor o en el trabajador, de conformidad con lo estipulado en el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo de la empresa, el cual se da a conocer a todos los trabajadores al servicio de ella.

ARTICULO 5 La empresa y sus trabajadores darán estricto cumplimiento a las disposiciones legales, así como a las normas técnicas e internas que se adopten para lograr la implantación de las actividades de medicina preventiva del trabajo, higiene y seguridad industrial, que sean concordantes con el presente Reglamento y con el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo de la empresa.

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

ARTICULO 7 Este reglamento permanecerá exhibido, en por lo menos dos lugares visibles de los locales de trabajo, cuyos contenidos se dan a conocer a todos los trabajadores en el momento de su ingreso.

ARTICULO 8 El presente reglamento entra en vigencia a partir de su publicación y durante el tiempo que la empresa conserve sin cambios sustanciales, las condiciones existentes en el momento de su aprobación, tales como actividad económica, métodos de producción, instalaciones locativas o cuando se dicten disposiciones gubernamentales que modifiquen las normas del Reglamento o que limiten su vigencia.

_____

Representante Legal
Febrero 29 de 2016

7.5.4 Plan de Trabajo, Capacitación, y procedimientos necesarios para el SG-SST

7.5.4.1 Plan de Trabajo y Capacitación

Se elaboró el plan de trabajo y capacitación anual (Tabla 22), con el fin de planificar las actividades en SST designando responsabilidades para su desarrollo y cobertura de la población.

Tabla 22. Plan de trabajo y capacitación

PLAN DE TRABAJO Y CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2016

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DIRIGIDO A	MESES Y SEMANAS DE EJECUCION																																				EJECUTADO		OBSERVACIONES
			ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOMVIEMBRE				DICIEMBRE						
			1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	SI	NO	
PROCEDIMIENTOS REGLAMENTARIOS																																																	
Política de SST, Publicar, socializar y evaluación de su comprensión por los trabajadores	Gerente/Encargado del SG-SST	Todos los trabajadores																																															
Capacitación Inducción al SG-SST y SGRL	Gerente/Encargado del SG-SST	Todos los trabajadores																																															
Capacitación SG-SST	Gerente/Encargado del SG-SST/	Todos los trabajadores																																															
Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, firmarlo, publicarlo, socializarlo y evaluación.	Gerente/Encargado del SG-SST	Todos los trabajadores																																															
ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN SST																																																	
Definir responsable de la administración del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, divulgarlo entre los colaboradores	Gerente	Todos los trabajadores																																															
Socialización del documento del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo	Gerente/ Admin/ Encargado del SG-SST/ Asesor	Todos los trabajadores																																															
Divulgación del SG-SST	Gerente/Encargado del SG-SST/Asesor	Todos los trabajadores																																															
Socializar responsabilidades en SST	Gerente/Encargado del SG-SST	Todos los trabajadores																																															
Asignación y Distribución de Recursos físicos, tecnológicos, y económicos	Gerente/ Encargado del SG-SST	Todos los trabajadores																																															
SUBPROGRAMA DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO	**MEDICO ESPECIALISTA EN SST**																																															
Realizar evaluaciones médicas de ingreso, periódicas, de retiro e historias clínica ocupacional.		Todos los trabajadores																																															
Elaborar diagnóstico de las condiciones de salud		Todos los trabajadores																																														
Desarrollar pautas o medidas de intervención de acuerdo a condiciones de salud		Encargado del SG-SST																																															
Implementar Programas de Vigilancia Epidemiológica para el riesgo biomecánico		Trabajadores expuestos																																															
Capacitar en Medicina Preventiva y del Trabajo		Todos los trabajadores																																														
Investigar Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral		Encargado del SG-SST/ Jefe directo/ Miembros del COPASST/Colaboradores																																															
Registrar información del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo		Encargado del SG-SST																																															

SUBPROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL	**Encargado del SG-SST/ Asesor**	
Seguimiento al diagnóstico de las condiciones de trabajo (Matriz de peligros y riesgos)	Encargado del SG-SST/ Asesor	Todas las áreas y puestos de trabajo
Diseñar pautas de intervención en el área de Higiene y Seguridad Industrial	Encargado del SG-SST/ Asesor	Todas las áreas y puestos de trabajo
ELABORAR estándares de seguridad para máquinas con riesgo mecánico Polipastos, sierra para corte de esternón y corte de canales, entre otros.	Encargado del SG-SST/ Asesor SST/ Operario máquina/ ARL	Operarios de máquinas
Identificación y clasificación de sustancias químicas	Encargado del SG-SST/ Asesor	Operarios de químicos
Consecusión de hojas de seguridad con proveedores	Encargado del SG-SST/ Compras	Operarios químicos
Ubicación en áreas de hojas de seguridad y divulgación	Encargado del SG-SST/ Asesor	Operarios químicos
Creación de programa de sustancias químicas peligrosas	Encargado del SG-SST/ Asesor	Operarios químicos
Realizar inspecciones de seguridad	Encargado del SG-SST	Todas las áreas y puestos de trabajo
Diseño del Plan de Emergencia	Asesor en SST	Todas las áreas y puestos de trabajo
Selección, divulgación y capacitación de la brigada	Encargado del SG-SST/ Asesor	Todos los Trabajadores y brigadistas
Capacitación primeros auxilios brigadistas	Encargado del SG-SST/ ARL/ Bomberos	Brigadistas
Capacitación control de incendios brigadistas	Encargado del SG-SST/ ARL/ Bomberos	Brigadistas
Capacitación evacuación y rescate brigadistas	Encargado del SG-SST/ ARL/ Bomberos	Brigadistas
Coordinación y simulacro de evacuación (mínimo 1 vez por año)	Encargado del SG-SST/ Asesor	Todos los Trabajadores
Conformar equipo investigador de AT/EL	Encargado del SG-SST	Equipo investigador
Capacitar al equipo investigador de AT/ EL en resolución 1401 de 2007 y técnicas de investigación	Encargado del SG-SST/ Asesor/ARL	Equipo investigador
Diseñar e implementar el programa físico enfocado a la vibración de los equipos y herramientas	Asesor/ARL	Trabajadores expuestos
Realizar capacitaciones sobre los peligros y riesgos identificados	Encargado del SG-SST/ Asesor	Todos los Trabajadores
Capacitación en riesgo ergonómico o biomecánico general área administrativa (posturas, puesto de trabajo, pausas activas)	Encargado del SG-SST/ Asesor/ARL	Todos los Trabajadores
Capacitación en riesgo ergonómico o biomecánico general área operativa (planta de beneficio) en levantamiento de cargas, posturas bípedas y pausas activas	Encargado del SG-SST/ Asesor/ARL	Todos los Trabajadores
Capacitación en riesgo mecánico	Encargado del SG-SST/ Asesor/ ARL	Trabajadores expuestos
Capacitación en manejo del estrés	Encargado del SG-SST/ Asesor/ ARL	Todos los Trabajadores
Capacitación en ruido	Encargado del SG-SST/ Asesor/ ARL	Trabajadores expuestos
Capacitación en manejo defensivo y Seguridad Vial	Encargado del SG-SST/ Asesor/ARL	Conductores de vehículos
Capacitación en riesgo público	Encargado del SG-SST/ Asesor/ARL	Conductores, gerente; trabajadores que estén expuestos al riesgo
Capacitación en riesgo químico (sustancias químicas peligrosas).	Encargado del SG-SST/ Asesor/ ARL	Trabajadores expuestos
Capacitación en uso y cuidado de EPP	Encargado del SG-SST/ Asesor/ ARL	Todos los Trabajadores
Investigar los casos de Accidente de Trabajo y Enfermedad laboral	Encargado del SG-SST/ Jefe directo/ Miembros del COPASST	Encargado del SG-SST/ Jefe directo/ Miembros del COPASST/Colaboradores
Evaluar la gestión de sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo	Gerente/ Encargado del SG-SST/COPASST	Todos los Trabajadores

SUBPROGRAMA DE PROMOCION Y CAPACITACION PARA SALUD	**Gerente / Encargado del SG-SST**	
Capacitación en hábitos de vida saludable	Encargado del SG-SST/ Asesor/ ARL	Todos los Trabajadores
CONFORMACIÓN DEL COPASST	**Gerente / Encargado del SG-SST**	Todos los Trabajadores
Elección del COPASST	Gerente / Encargado del SG-SST	Todos los Trabajadores
Elaboración de acta de constitución	Gerente / Encargado del SG-SST	Encargado del SG-SST
Reuniones mensuales del COPASST y actas de reunión	Miembros del COPASST	Miembros del COPASST
Capacitación en resolución 2013 de 1986, funciones del COPASST	Miembros del COPASST	Miembros del COPASST
Capacitación en normatividad en SST	Miembros del COPASST	Miembros del COPASST
Capacitación en peligros y riesgos	Miembros del COPASST	Miembros del COPASST
Capacitación en inspecciones de seguridad	Miembros del COPASST	Miembros del COPASST
Investigación casos Accidente de Trabajo y Enfermedad Laboral	Miembros del COPASST y equipo investigador	Miembros del COPASST
CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	**Gerente/ Encargado del SG-SST**	
Elección del comité y divulgación del comité	Gerente/ Encargado del SG-SST	Miembros del COMITÉ
Capacitación en ley 1010 de 2006	Encargado del SG-SST/ Asesor/ ARL	Miembros del COMITÉ
Reuniones del comité	Miembros del comité	Miembros del COMITÉ

FIRMA REPRESENTANTE LEGAL

FIRMA ENCARGADO DEL SISTEMA DE GESTIÓN SST

7.5.4.2 Procedimientos necesarios para el SG-SST

Se diseñaron los procedimientos necesarios para contribuir en el fortalecimiento del SG-SST, a través de la prevención, control, disminución de los riesgos generados en la empresa y el cumplimiento de la legislación aplicable a la empresa en este sector económico.

Por lo anterior, se llevaron a cabo la elaboración de los siguientes procedimientos que hacen parte del SG-SST para Frigotimaná S.A.S, **(Ver Anexos C, D, E, F, G, H, I, J, K, L, P, Q, R)**.

8 CONCLUSIONES

- En el diagnóstico de cumplimiento de la evaluación inicial del SG-SST se obtuvo un resultado del 38.70% (nivel bajo), según requisitos trazados en el capítulo 6, libro 2, título 2 del Decreto 1072 del 2015.

- La empresa cuenta con el antiguo programa de salud ocupacional dispuesto en la resolución 1016 de 1989.

- La organización cuenta con el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) conformado, pero no cuenta con registros de capacitación para el mismo en temas relacionados con sus funciones y responsabilidades en Seguridad y Salud en el Trabajo y la realización de las actividades propias de esta descritas en la resolución 2013 de 1986.

- En la identificación de los peligros y riesgos de la empresa FRIGOTIMANÁ S.A.S se observó que las condiciones de trabajo son propicias para desarrollar enfermedades y accidentes laborales, que hacen referencia a riesgos biomecánicos, físicos, mecánicos y locativos, siendo estos el principal motivo de ausentismo laboral.

- No se han identificado, evaluado y emitido medidas de prevención y control de los riesgos psicosociales de los trabajadores dando cumplimiento con la resolución 2646 de 2008.

- La empresa no cuenta con un comité de convivencia laboral según lo dispuesto en la Resolución 652 de 2012 y 1356 de 2013 sobre convivencia laboral.

- La organización no tiene conformada ni capacitada la brigada de atención de emergencias ni elaborado el plan de emergencias y contingencias.

9 RECOMENDACIONES

- Es indispensable el alto compromiso de la Gerencia para la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo con personas calificadas según la normatividad vigente.

- Se recomienda aumentar el personal capacitado en el área de seguridad y salud en el trabajo para poder llevar a cabo una adecuada gestión de los peligros y riesgos dentro de la organización.

- Se recomienda realizar mejoras en las condiciones de las instalaciones ya que algunas dependencias son muy antiguas y pueden generar peligros en el personal administrativo, con adecuación segura de cables de energía expuestos y con la implementación del programa de mantenimiento a partes locativas.

- Se debe fortalecer la capacitación en materia de seguridad y salud en el trabajo de todos los colaboradores de la compañía teniendo en cuenta el plan de capacitación formulado.

- Es necesario que la empresa identifique las amenazas, evalúe la vulnerabilidad y realice simulacros de evacuación de manera anual, con sus trabajadores. Para lo cual deberá elaborar el Plan de Emergencia.

- Se recomienda que el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) según lo establecido en la Resolución 2013 de 1986 realice sus funciones para beneficio de la población trabajadora y la empresa.

- Es prioritario para la empresa mantener actualizada la identificación de sus peligros y la valoración de sus riesgos, por lo tanto debe realizarla de manera anual, según Decreto 1072 de 2015 Capítulo VI.

- Se recomienda implementar el sistema de vigilancia epidemiológica para el control del riesgo biomecánico, cuyo objetivo principal es identificar las características y componentes de la salud, enfermedad y mortalidad de los trabajadores expuestos al riesgo.

- Es prioritario realizar la evaluación de los riesgos psicosociales de los trabajadores, esto con el fin de evaluar y calificar la exposición al riesgo, las cuales deben ser realizadas por un psicólogo (a) especialista en SST, y así determinar si se debe crear un sistema de vigilancia epidemiológico frente al riesgo.

10 BIBLIOGRAFÍA

- Criterio de Valoración en Higiene Industrial. {En Línea}. {11 de Agosto 2015}. Disponible en: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/201a300/ntp_244.pdf.

- COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1562 del 2012. Por el cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. Bogotá, D.C.: El congreso, 2012.

- DECRETO 1443 DE 2014. Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Ministerio del Trabajo, Presidencia de la Republica.

- Enfoque Ocupacional. Definición de Salud Ocupacional según la OMS. {En Línea}. {10 de Agosto 2015}. Disponible en: (http://www.enfoqueocupacional.com/2011/07/definicion-de-salud-ocupacional-segun.html).

- FONDO DE RIESGOS LABORALES DE LA RESPUBLICA DE COLOMBIA. {En Línea}. {28 de Mayo 2015}. Disponible en: (http://fondoriesgoslaborales.gov.co/seccion/informacion-estadistica/2014.html).

- FEDERACIÓN DE ASEGURADORES COLOMBIANOS FASECOLDA. Estadísticas del Ramo Indicadores Técnicos Accidentalidad Laboral 2000-2011. (Disponible en:http://www.fasecolda.com/index.php/ramos/riesgos-laborales/estadisticas-del-ramo/). Consultado el 16 de Febrero de 2015.

- GUERRERO MARULANDA, Miguel Ángel. Fortalecimiento del sistema integrado de la gestión de los riesgos en la operación (SIGRO) en el área de fábrica del Ingenio Riopaila Castilla, en el Municipio de La Paila, en el Valle del Cauca. Unidad Central del Valle del Cauca. 2015.

- GUIO CARO, Zul Emilce. Implementación de un sistema de gestión de salud ocupacional y seguridad industrial en las bodegas Atemco ltda Ipiales. Pasto, 2011, 85p. Consultado el 14 de Agosto 2015. Disponible en:(http://bdigital.ces.edu.co:8080/repositorio/bitstream/10946/1499/2/Implementacion_sistema_gestion.pdf).

- GUIA TECNICA COLOBIANA. NTC 45 2012{En Línea}. Disponible en: (http://idrd.gov.co/sitio/idrd/sites/default/files/imagenes/gtc450.pdf).

- HERRICK, Robert F. Higiene Industrial. {En Línea}. {11 de Agosto 2015}. Disponible en: (http://www.jmcprl.net/OIT%20Completa/30.pdf).

- INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TÉCNICAS ICONTEC. Guía técnica colombiana GTC 45, guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional 2012-06-20. (Disponible en: http://www.disanejercito.mil.co/index.php?idcategoria=25420). Consultado el 11 de Febrero de 2015.

- LONDOÑO SANCHEZ, Natalia. Planificación del sistema de gestión en seguridad y salud laboral según la NTC OHSAS 18001:2007 para la empresa Alimentos del Valle S.A, ubicada en Caloto Cauca, durante el año 2013. Unidad Central del Valle del Cauca. 2013.

- MINISTERIO DE TRABAJO. Decreto 1443 del 2014 art.4. {En Línea}. {3 de Abril 2015}. Disponible en: (http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad-julio-decretos-2014/3700-decreto-1443-del-31-de-julio-de-2014.html).

- MINISTERIO DEL TRABAJO. Más de 9 de millones de colombianos están afiliados al Sistema de Riesgos Laborales. Consultada el 28 de Mayo de 2015. Disponible en: http://www.mintrabajo.gov.co/julio-2015/4691-mas-de-9-millones-de-colombianos-estan-afiliados-al-sistema-de-riesgos-laborales.html

- MEDINA MUJICA, Luis Enrique. Propuesta de un sistema de seguridad y salud ocupacional en el trabajo basado en la Ley N° 29783 para reducir riesgos del frigorífico municipal de Cajamarca (Frimunicaj). Cajamarca, 2011, 221p. Consultado el 11 de Agosto 2015. Disponible en: (http://repositorio.upn.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/11537/185/Luis%20Mujica.pdf?sequence=1).

- MIISTERIO DE TRABAJO. {En Línea}. {28 de mayo 2015}. Disponible en: (http://www.mintrabajo.gov.co/junio-2015/4595-proyecto-regulara-estandares-minimos-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo.html).

- MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL. Decreto 2270 de 2012. Art. 11{En Línea}. Disponible en: (http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/resolucion_2646_2008_Factores%20de%20Riesgo%20Sicosocial.pdf).

- NORMA TÉCNICA COLOMBIANA NTC-OHSAS 18001-2007. Sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional.

- ORREGO RAMIREZ, Carol, CARVAJAL GRISALES, Claudia. Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la empresa

dulces vencedor de Cartago valle. Pereira, 2013, 101p. Consultado el 14 de Agosto 2015. Disponible en: (http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/11059/3471/1/6136286152O75.pdf).

- Organización Internacional del Trabajo (OIT). Seguridad y Salud en el Trabajo. Consultado el 15 de Julio de 2015. Disponible en: http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm

- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. {En línea}. {28 de Mayo 2015}. Disponible en: (http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm).

- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD OMS. Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo. 1 Ginebra, Suiza. 2010

- ROBALINO MÁRQUEZ, Susana del Rocío. Diseño de un sistema de gestión de seguridad y Salud ocupacional y su aplicación en la planta de Producción de Pepsico alimentos Ecuador. Quito, 2011, 106p. Consultado el 12 de Agosto 2015. Disponible en: (http://bibdigital.epn.edu.ec/bitstream/15000/7688/1/CD-3461.pdf).

- Salud y Seguridad en el Trabajo. {En Línea}. {11 Agosto 2015}. Disponible en: (http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_248685.pdf).

- TARÍ GUILLÓ, Juan José. Calidad total: fuente de ventaja competitiva. {En Línea}. {10 de Agosto 2015}. Disponible en: (http://www.biblioteca.org.ar/libros/133000.pdf).

- UNIVERSIDAD NACIONAL. Lección 1: Historia Mundial de la Salud Ocupacional. {En Línea}. {10 de Agosto 2015}. Disponible en: (http://datateca.unad.edu.co/contenidos/102505/102505_Primera_Unidad_-_Actualizada/leccin_1_historia_mundial_de_la_salud_ocupacional.html).

- UNIVERSIDAD NACIONAL. Lección 2: Historia de la Salud Ocupacional en Colombia. {En Línea}. {10 de Agosto 2015}. Disponible en: (http://datateca.unad.edu.co/contenidos/102505/102505_Primera_Unidad_-_Actualizada/leccin_2_historia_de_la_salud_ocupacional_en_colombia.html).

11 ANEXOS

Anexo A. Evaluación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Frigo Timaná De Tuluá para Colombia	**FRIGOTIMANÁ S.A.S.**	
		Versión: **1**
	FORMATO **EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**	Fecha: **05/09/2015**
	Proceso **Planta de beneficio de bovinos y porcinos**	**Página 1 de ___**

INFORMACIÓN GENERAL													
Nombre de la Empresa							FRIGOTIMANÁ S.A.S.						
NIT	X	CC		CE		No.	900.355.609-3	Centros de Trabajo	SI	NO X	No. CT		
Actividad Económica							Producción, transformación y conservación de carne y derivados cárnicos.						
Dirección							carrera 30 via morales						
Teléfono (s)							2248647	**FAX**					
Correo electrónico							gerente@frigotimana	**No. Total de Trabajadores**					**76**
Ciudad / Municipio							Tuluá	**Departamento**	Valle del Cauca				
Clase de Riesgo							III						
Si la empresa tiene centros de trabajo, se debe diligenciar el siguiente campo "Información Centro de Trabajo"; el instrumento de evaluación del Plan de Emergencias, se debe aplicar por centro de trabajo de la empresa													

INFORMACIÓN DE LA EVALUACIÓN DEL SISTEMA							
Fecha última evaluación				**Fecha de realización**	5	9	2015
Responsable Empresa	Daniel Jose Rojas						

CRITERIOS DE EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL
Escriba el valor correspondiente en la columna "criterios de calificación" de acuerdo con el desarrollo de la empresa en el ítem a calificar, teniendo en cuenta los siguientes rangos: **A.** Cumple completamente con el criterio enunciado (10 puntos); **B.** Cumple parcialmente con el criterio enunciado (5 ptos); **C.** Cumple con el mínimo del criterio enunciado (3 puntos); **D**. No cumple con el criterio enunciado (0 puntos).

SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL					
Nº	DETERMINACIÓN DEL EQUIPO DE TRABAJO	CRITERIO DE CALIFICACIÓN			
		A	B	C	D
		10	5	3	0
1	Existe un responsable de Gestión en Seguridad y Salud enel Trabajo	10			
2	Se cuenta con un profesional en SST			3	
3	Se cuenta con un equipo de trabajo que apoye la gestión de SST			3	
4	El COPASST está vigente			3	
5	Los miembros del COPASST partición activamente			3	
6	Se dedica por lo menos 4 horas mensuales a las actividades del COPASST				0
7	Los resultados indican que se dedica el tiempo necesario para la gestión de SST			3	
8	Se cuenta con brigada de emergencias			3	
	SUBTOTAL	10	0	18	0
	Valor: %Obtenido (A+B+C) / 80	35.00%			
Nº	RESPONSABILIDAD LEGAL Y COMPROMISO GERENCIAL	CRITERIO DE CALIFICACIÓN			
		A	B	C	D
		10	5	3	0
1	Se cuenta con mecanismos para acceder a los requisitos legales		5		
2	Se desarrollan actividades de actualización en legislación en SST			3	
3	Se evidencia cumplimiento a los requisitos legales en materia de SST			3	
4	Se cuenta con una Política en SST acorde con los objetivos estratégicos, documentada, implementada y mantenida			3	
5	Existe un reglamento de Higiene y seguridad Industrial documentado, firmado y divulgado	10			
6	La gerencia apoya las actividades de SST	10			
7	La gerencia apoya y participa en las actividades de SST		5		
8	La gerencia tiene establecidas y conoce sus responsabilidades	10			
	SUBTOTAL	30	10	9	0
	Valor: %Obtenido (A+B+C) / 80	61.25%			
Nº	IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, VALORACIÓN DE RIESGOS Y DETERMINACIÓN DE CONTROLES	CRITERIO DE CALIFICACIÓN			
		A	B	C	D
		10	5	3	0
1	Se cuenta con un procedimiento para identificar los peligros, valorar los riesgos y determinar controles		5		
2	Se han realizado inspecciones para identificar áreas, procesos y actividades a valorar		5		
3	Se cuenta con el documento que evidencie sistemáticamente el procedimiento			3	
4	Se tienen priorizados los riesgos a intervenir			3	
5	Se han determinado controles a implementar en los diferentes programas				0
	SUBTOTAL	0	10	6	0
	Valor: %Obtenido (A+B+C) / 50	32.00%			

Nº	PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	CRITERIO DE CALIFICACIÓN			
		A	B	C	D
		10	5	3	0
1	La empresa tiene un Plan Estratégico definido				0
2	Dentro del plan estratégico de la empresa se evidencia la importancia de SST				0
3	Los indicadores del plan estratégico de la empresa tienen en cuenta a los trabajadores, los procesos, los clientes ….				0
4	Se ha revisado y esta actualizado el plan				0
5	Se ha difundido el plan				0
6	Los objetivos del sistema de SST responden a los objetivos del Plan estratégico de la empresa				0
7	Los objetivos del sistema de SST están documentados, son medibles, consistentes con los requisitos legales y los riesgos				0
	SUBTOTAL	0	0	0	0
	Valor: %Obtenido (A+B+C) / 70	0.00%			

Nº	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	CRITERIO DE CALIFICACIÓN			
		A	B	C	D
		10	5	3	0
1	Existe un documento actualizado que contiene el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, firmado por el representante legal y el responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo.			3	
2	La política de SST se encuentra dentro de este documento	10			
3	El documento relaciona el reglamento de Higiene y Seguridad Industrial	10			
4	Se establecen recursos humanos, técnicos, financieros, locativos, físicos, tecnológicos y otros	10			
5	Se incluye el liderazgo del responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo	10			
6	Está la relación de los miembros del COPASST o Vigía de SST, con su cargo y el procedimiento de elección				0
7	Se cuenta con un diagnóstico documentado de condiciones de trabajo				0
8	Se cuenta con un diagnóstico de condiciones de salud documentado				0
9	Se establecen programas para mejorar las condiciones de trabajo			3	
10	Se establecen programas para mejorar las condiciones de salud de los trabajdores			3	
11	Existe un programa de inducción, entrenamiento y formación	10			
12	Se cuenta con un cronograma de actividades para la intervención de los programas				0
13	Se cuenta con indicadores establecidos para hacer seguimiento al desempeño				0
	SUBTOTAL	50	0	9	0
	Valor: %Obtenido (A+B+C) / 130	45.38%			

Nº	MEJORA CONTINUA	CRITERIO DE CALIFICACIÓN			
		A	B	C	D
		10	5	3	0
1	La empresa lleva a cabo acciones preventivas para el sistema de gestión en SST				0
2	la empresa lleva a cabo acciones correctiva para el sistema de gestión en SST				0
3	Se han implementado acciones de mejora al sistema de gestión en SST				0
	SUBTOTAL	0	0	0	0
	Valor: %Obtenido (A+B+C) / 30	0.00%			

Nº	EVALUACIÓN	CRITERIO DE CALIFICACIÓN			
		A	B	C	D
		10	5	3	0
1	Se tiene un programa de auditorias para el sistema?				0
2	Se hacen auditorias ?				0
	SUBTOTAL	0	0	0	0
	Valor: %Obtenido (A+B+C) /20	0.00%			

RESULTADOS DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO						
No.	**COMPONENTES**	% Obtenido	% DE PONDERACION	PONDERACION COMPONENTES	Calificación	% META
1	DETERMINACIÓN DEL EQUIPO DE TRABAJO	35%	**0.08**	**3%**	BAJO	
2	RESPONSABILIDAD LEGAL Y COMPROMISO	61%	**0.16**	**10%**	MEDIO	
3	IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, VALORACIÓN	32%	**0.19**	**6%**	BAJO	
4	PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	45%	**0.14**	**6%**	BAJO	
5	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	45%	**0.30**	**14%**	BAJO	
6	MEJORA CONTINUA	0%	**0.06**	**0%**	BAJO	
7	EVALUACIÓN	0%	**0.07**	**0%**	BAJO	
		TOTAL	**1.00**	**39%**		
		PORCENTAJE CUMPLIMIENTO GLOBAL			**38.70%**	
		CALIFICACION GLOBAL			BAJO	

No.	COMPONENTES	OBSERVACIONES
1	DETERMINACIÓN DEL EQUIPO DE TRABAJO	Es necesario determinar los roles y responsabilidades de cada uno de los jefes de áreas para dar inicio con el SG-SST, garantizando la participación de todos los trabajadores y representantes ante el COPASST, con el fin de dar cumplimiento a la política y funcionamiento del mismo.
2	RESPONSABILIDAD LEGAL Y COMPROMISO GERENCIAL	Existe compromiso por parte de la Gerencia en la implementación del SG-SST para dar cumplimiento con la normatividad vigente. Es importante que el empleador garantice su implementación a través del liderazgo de un profesional con licencia en SST.
3	IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, VALORACIÓN DE RIESGOS Y DETERMINACIÓN DE CONTROLES	En la actualidad cuenta con un panorama de factores de riesgo, el cual debe de ser ajustado según el Decreto 1443 de 2014, Capitulo IV, articulo 15, compilado en el Decreto 1072 del 2015, su identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos, aplicando una metodología que sea sistemática, y que tenga alcance sobre todos los procesos y actividades rutinarias y no rutinarias, centros de trabajo y todos los trabajadores, independientemente de su forma de contratación.
4	PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	No se cuenta con una planeación estratégica, donde abarque los temas de importancia de SST e indicadores del plan estratégico involucrando todos los trabajadores, procesos, clientes, proveedores y contratistas. Se recomienda que dicha planeación sea incluida en los sistemas de calidad y SST.
5	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Cuenta con un programa de Salud Ocupacional no acorde al Decreto 1072 del 2015. Siendo necesario actualizarlo a un Sistema de Gestión de SST para dar con el cumplimiento de los requisitos establecidos en dicho Decreto. Al igual es importante la conformación, capacitación y funcionamiento de los comités: convivencia laboral y comité paritario de seguridad y salud en el trabajo (COPASST).
6	MEJORA CONTINUA	Al no contar con un SG-SST, no se cumple con la mejora continua del programa.
7	EVALUACIÓN	Al no contar con un SG-SST, no se cumple con evaluación. Realizaban inspecciones de seguridad a procesos de acuerdo a los subprogramas.

Anexo B. Matriz de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles (ver CD adjunto).

Anexo C. Procedimiento de identificación, acceso y evaluación de cumplimiento de requisitos legales y otros.

Frigo Timaná De Tuluá para Colombia	**PROCEDIMIENTO DE IDENTIFICACIÓN, ACCESO Y EVALUACIÓN DE CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS LEGALES Y OTROS**	CODIGO:
		Edición No.
		PÁGINA

1. OBJETIVO

Establecer los medios y los responsables en la correcta, completa y continua identificación y acceso de todos los requerimientos legales en seguridad y salud en el trabajo, así como otros que se suscriban de manera voluntaria con otras partes interesadas, que aplican por el desarrollo de las actividades de FRIGOTIMANA S.A.S y la metodología para la evaluación de su cumplimiento.

2. ALCANCE

Este procedimiento aplica a todas las áreas de trabajo donde se desarrollan las actividades de la empresa, productos o servicios, a aquellas operaciones o servicios nuevos y modificaciones del proceso, cuando haya cambios reales o potenciales en los requisitos legales y otros compromisos o a solicitud de partes interesadas.

3. RESPONSABILIDADES

El coordinador (a) de seguridad y salud en el trabajo es el responsable de elaborar, implementar, actualizar y mantener el presente procedimiento, así como de controlar el cumplimiento establecido en el mismo sobre los requisitos legales de seguridad y salud en el trabajo.

Es responsabilidad del Coordinador SST actualizar semestralmente o cuando se requiera, es decir, cuando se va a implementar una nueva actividad o proceso, de acuerdo al cambio de la normatividad la identificación de los aspectos legales.

4. DEFINICIONES

4.1 Requisitos legales: Comprenden las normas emitidas por autoridades nacionales o regionales en los que se controlan las actividades relacionadas con la gestión y operación de la empresa. Los requisitos legales identificados tienen relación con aspectos operativos, laborales de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y con los peligros y riesgos identificados.

4.2 Otros requisitos: Convenios, acuerdos o actas de compromiso que la empresa hubiera firmado con representantes de la comunidad, juntas de acción comunal, cliente, entidades no gubernamentales, autoridades ambientales, u otras partes interesadas, donde se responsabiliza por llevar a cabo ciertas tareas o actividades frente a la seguridad y salud en el trabajo.

4.3 Legislación Colombiana en seguridad y salud en el trabajo: Conjunto de normas jurídicas emanadas del Estado (Constitución Nacional, Leyes, Decretos, Resoluciones, Ordenanzas, Circulares y acuerdos) específicamente dirigidas a las actividades que afectan la calidad de vida de los colaboradores de la organización y su seguridad y salud.

4.4 Instituciones reguladoras: Instituciones encargadas de generar las normativas y disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo que deben cumplir las empresas.

4.5 Instituciones fiscalizadoras: Instituciones encargadas de verificar el cumplimiento de dichas normativas por parte de las empresas.

4.6 DECRETO LEY: Norma expedida por el presidente de la República en uso de sus facultades extraordinarias otorgadas por el Congreso Nacional; ostenta la misma jerarquía de la ley.

4.7 DECRETO: Acto administrativo que reglamenta una ley, expedida por el Gobierno Nacional.

4.8 LEY: Norma expedida por el Congreso Nacional y sancionada por el Presidente de la República.

4.9 RESOLUCIÓN: Acto administrativo que reglamenta un decreto o impone unas obligaciones, de carácter general o particular, dependiendo a quien está dirigida y es expedida por Ministerios o demás autoridades administrativas de orden nacional o territorial.

4.10 ACUERDOS: Un acuerdo es, en Derecho, una decisión tomada en común por dos o más personas, por una junta, asamblea o tribunal. También se denomina así a un pacto, tratado o resolución de organizaciones, instituciones, empresas públicas o privadas.

4.11 CIRCULARES: Son documentos de orden interno por el cual se transmiten orientaciones, aclaraciones, información o interpretación legal o reglamentaria del funcionario jerárquicamente superior a los subordinados, dichos documentos disponen la conducta por seguir respecto a ciertos actos o servicios.

5. CONDICIONES GENERALES

La matriz de requisitos legales y otros se deben actualizar trimestralmente o cuando se requiera, es decir, cuando se va a implementar una nueva actividad o proceso, de acuerdo al cambio de la normatividad la identificación de los aspectos legales. Se debe incluir toda la legislación colombiana actualizada que sea aplicable a la organización en materia de seguridad y salud en el trabajo.

6. PROCEDIMIENTO

Entre las fuentes base para el desarrollo de este procedimiento se utiliza información de los procesos de la empresa, insumos, comunicaciones de las partes interesadas, aspectos ambientales y otros compromisos; en caso que cualquiera de los aspectos contemplados anteriormente cambie originará la aplicación de este procedimiento.

6.1 Requisitos legales y otros requisitos

DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE
Ingresa información utilizando las diferentes fuentes de la “Lista de fuentes de información para actualizar la legislación” o cualquier otra fuente externa en su momento.	Coordinador SST
Las fuentes deben ser consultadas semestralmente. Cada vez que se consulten estas fuentes de información, se debe registrar la legislación revisada en la matriz de requisitos legales y otros.	Coordinador SST
En caso que la legislación aplique o exista un requisito adquirido por la empresa, se procede a referenciarlo en la Matriz de requisitos legales y otros.	Coordinador SST
Actualizar la legislación en SST y otros requisitos aplicables a la empresa., escribiendo los cambios, eliminando la legislación derogada o incluyendo la nueva en la Matriz de requisitos legales y otros. Los últimos cambios en el registro se resaltarán en negrilla y subrayado, y se dejan documentados en el cuadro de revisiones que está al final de la matriz.	Coordinador SST

Cuando un requisito no se cumple, se formula un plan de acción que puede conducir a un control operacional para lograr su cumplimiento.	Coordinador SST
En coherencia con su compromiso en la Política Integral, la empresa evalúa semestralmente el cumplimiento de los requisitos legales aplicables y de otros requisitos que suscriba y lo registra en la Matriz de requisitos legales y otros. Cuando la Empresa lo estime pertinente podrá solicitar la validación de la identificación de legislación y su cumplimiento con un abogado especialista en seguridad y salud en el trabajo.	Coordinador SST
La información de actualización de los requisitos legales asociados y de otros suscritos y la evaluación de su cumplimiento, se tratan como tema en la revisión por la dirección. Para ello se evalúan adicionalmente las actas de reunión, las comunicaciones de partes interesadas, contratos, acuerdos, y otros compromisos adquiridos.	Coordinador SST Gerente

La “Lista de fuentes de información para actualizar la legislación en seguridad y salud en el trabajo” se presenta en seguida:

DESCRIPCION	MEDIO DE ACCESO		FRECUENCIA DE REVISION	RESPONSIBLE
	ESCRITO	ELECTRONICO		
www.mintrabajo.gov.co - Página WEB del Ministerio de trabajo		X	Semestral	Coordinador SST

www.minsalud.gov.co – Pagina WEB del Ministerio de Salud		X	Semestral	Coordinador SST
www.consejocolombianodeseguridad.org Página WEB Consejo Colombiano de Seguridad		X	Semestral o Actualización según cambio de normatividad	Coordinador SST
www.imprenta.gov.co/diario/ Página WEB del Periódico Diario Oficial,		X	Cuando se sepa de un artículo de interés	Coordinador SST
www.eltiempo.com.co Página WEB del Periódico EL TIEMPO		X	Cuando se sepa de un artículo de interés	Cualquier trabajador o colaborador de la empresa lo “puede” hacer.
www.andi.com.co Página WEB de la Asociación Nacional de Industriales		X	Semestral	Coordinador SST
www.cisproquim.org Página WEB de CISPROQUIM		X	Semestral	Coordinador SST
www.arlsura.com.co Página web de la ARL SURA		X	Semestral	Coordinador SST
www.superservicios.gov.co		X	Semestral	Coordinador SST
www.uesvalle.gov.co Página WEB Unidad ejecutora de Saneamiento del Valle del Cauca		X	Semestral o Actualización según cambio de normatividad	Coordinador SST

Es necesario informar a las partes interesadas sobre la existencia de los requisitos legales y de las acciones planificadas o en ejecución para el cumplimiento de los compromisos. Cuando se requiera se deben definir medidas de control operacional para asegurar la ejecución de las acciones.

6.2 COMUNICACIÓN DE LOS REQUISITOS APLICABLES

Con el fin de garantizar que los responsables de los procesos conozcan los requisitos aplicables y sus actualizaciones, los coordinadores SST, llevaran a cabo la divulgación de los requisitos convocando a los responsables y explicando el requisito y su alcance, las reuniones se efectuaran con los Jefes o coordinadores de proceso, quienes a su vez tienen la responsabilidad de direccionar la implementación del requisito correspondiente al proceso. Esta actividad se registrará en las listas de participantes o actas de reuniones.

7. DOCUMENTOS RELACIONADOS

Procedimiento de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles.

8. REGISTROS

Matriz de requisitos legales y otros**.**

Anexo D. Procedimiento para definir las funciones y responsabilidades en materia de seguridad y salud en el trabajo

Frigo Timaná De Tuluá para Colombia	**PROCEDIMIENTO PARA LA DEFINICIÓN DE ROLES Y RESPONSABILIDADES EN SST**	CODIGO:
		Edición No.
		PÁGINA

1. OBJETIVO

El presente procedimiento tiene como fin lograr el compromiso de todas las personas que están bajo el control de la empresa, el cual debe empezar por la alta dirección, proporcionando los recursos necesarios para el cumplimiento de la política de SST.

2. ALCANCE

Este procedimiento es de aplicación a todo el Sistema de la Seguridad y Salud en el Trabajo de FRIGOTIMANÁ S.A.S TULUÁ, representado principalmente por los líderes y Jefes de áreas o procesos.

3. DEFINICIONES

No aplica para este procedimiento.

4. ROLES Y RESPONSABILIDADES

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST está bajo la responsabilidad de la gerencia con el apoyo de:

- Responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo designado.
- Jefes de áreas o procesos
- Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo

Rol	Responsabilidad
Gerente	Suministrar los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades del SG-SST.
	Asignar y comunicar responsabilidades a los trabajadores en seguridad y salud en el trabajo dentro del marco de sus funciones.
	Garantizar la consulta y participación de los trabajadores en la identificación de los peligros y control de los riesgos, así como la participación a través del comité paritario de Seguridad y Salud en el

Rol	Responsabilidad
	trabajo.
	Garantizar la supervisión de la seguridad y salud en el trabajo.
	Evaluar por lo menos una vez al año la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
	Implementar los correctivos necesarios para el cumplimiento de metas y objetivos.
	Garantizar la disponibilidad de personal competente para liderar y controlar el desarrollo de la seguridad y salud en el trabajo.
	Garantizar un programa de inducción y entrenamiento para los trabajadores que ingresen a la empresa, independientemente de su forma de contratación y vinculación.
	Garantizar un programa de capacitación acorde con las necesidades específicas detectadas en la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.
	Garantizar información oportuna sobre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y canales de comunicación que permitan recolectar información manifestada por los trabajadores.
Jefes de área	Participar en la actualización de la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.
	Participar en la construcción y ejecución de planes de acción.
	Promover la comprensión de la política en los trabajadores.
	Informar sobre las necesidades de capacitación y entrenamiento en Seguridad y Salud en el Trabajo.
	Participar en la investigación de los incidentes y accidentes de trabajo.
	Participar en las inspecciones de seguridad.
Responsable de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo	Planificar, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el SG-SST y como mínimo una vez al año realizar su evaluación.
	Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del SG-SST.
	Promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación del SG-SST.
	Coordinar con los jefes de las áreas, la elaboración y actualización de la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y hacer la priorización para focalizar la intervención.
	Validar o construir con los jefes de las áreas los planes de acción y hacer seguimiento a su cumplimiento.
	Promover la comprensión de la política en todos los niveles de la organización.
	Gestionar los recursos para cumplir con el plan de Seguridad y Salud en el Trabajo y hacer seguimiento a los indicadores.
	Coordinar las necesidades de capacitación en materia de prevención según los riesgos prioritarios y los niveles de la organización.
	Apoyar la investigación de los accidentes e incidentes de trabajo.
	Participar de las reuniones del Comité de Seguridad y Salud en el trabajo.

Rol	Responsabilidad
	Implementación y seguimiento del SG-SST.
Trabajadores	Conocer y tener clara la política de Seguridad y Salud en el Trabajo.
	Procurar el cuidado integral de su salud.
	Suministrar información clara, completa y veraz sobre su estado de salud.
	Cumplir las normas de seguridad e higiene propias de la empresa.
	Participar en la prevención de riesgos laborales mediante las actividades que se realicen en la empresa.
	Informar las condiciones de riesgo detectadas al jefe inmediato.
	Reportar inmediatamente todo accidente de trabajo o incidente.
Comité paritario o vigía en seguridad y salud en el trabajo	Proponer a las directivas las actividades relacionadas con la salud y la seguridad de los trabajadores.
	Analizar las causas de accidentes y enfermedades.
	Visitar periódicamente las instalaciones.
	Acoger las sugerencias que presenten los trabajadores en materia de seguridad.
	Servir de punto de coordinación entre las directivas y los trabajadores para las situaciones relacionadas con Seguridad y Salud en el Trabajo.
Comité de convivencia laboral	Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
	Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.
	Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
	Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
	Formular planes de mejora y hacer seguimiento a los compromisos,
	Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.
	Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones.
Coordinador de alturas	Identificar peligros en el sitio en donde se realizan trabajos en alturas y adoptar las medidas correctivas y preventivas necesarias.
	Apoyar la elaboración de procedimientos para el trabajo seguro en alturas
	Inspeccionar anualmente el sistema de acceso para trabajo en alturas y sus componentes,
	Avalar la selección y uso específicos de cada sistema de acceso para trabajo en alturas, y de los sistemas de prevención y protección contra caídas aplicables.
	Verificar la instalación de los sistemas de protección contra caídas.

Anexo E. Procedimiento para la determinación de competencia, formación y toma de conciencia.

Frigo Timaná De Tuluá para Colombia	**FRIGOTIMANÁ S.A.S**	**CÓDIGO**
	PROCEDIMIENTO DE COMPETENCIA, FORMACIÓN Y TOMA DE CONCIENCIA	**VERSIÓN:** **PÁGINA**

1. OBJETIVO

Describir el sistema establecido en la organización para la gestión y control del proceso de competencia, formación y toma de conciencia en SST de las personas que trabajen para la misma. Su objeto es que estas personas conozcan, comprendan y sean implicadas en el correcto funcionamiento de la SST. También persigue que el trabajador esté informado para la toma de conciencia durante el desarrollo de sus tareas y participe de forma proactiva para la mejora continua de las condiciones de trabajo.

2. ALCANCE

El presente procedimiento es de aplicación a todas las personas que desarrollan sus tareas para **FRIGOTIMANÁ S.A.S TULUÁ**.

3. DEFINICIONES

No aplica para este procedimiento.

4. RESPONSABILIDAD Y DESARROLLO

Es responsabilidad del área de GESTIÓN HUMANA, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, PROCESOS y ÁREAS de la empresa, miembros del COPASST, definir las necesidades de competencia, formación y toma de conciencia. Se considerarán actividades de competencia, formación y toma de conciencia, la asistencia a cursos, talleres, seminarios o conferencias relacionadas con SST, la entrega de documentos de SST, la colocación de carteles en las instalaciones, etc. Dichas actividades podrán ser desarrolladas por proveedores internos o externos debidamente capacitados y cualificados.

4.1 DESCRIPCIÓN DE PERFILES DE PUESTOS DE TRABAJO

El departamento de gestión humana deberá identificar los distintos puestos de trabajo existentes en la organización y de manera conjunta con el Departamento de seguridad y salud en el trabajo, definirán los perfiles necesarios para desarrollar las tareas de cada puesto de trabajo.

Para la elaboración de los perfiles se tendrá en cuenta la competencia exigida para el puesto en función de las necesidades de capacitación, formación, información o experiencia necesaria, así como los requisitos legales exigibles derivados de la evaluación de riesgos de cada puesto.

4.2 IDENTIFICACIÓN DE LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN E INFORMACIÓN.

La base para la elaboración de un Programa de formación e información en SST es la previa identificación de las necesidades formativas.

Para su identificación se tendrán en cuenta, entre otros, los siguientes aspectos:

- Perfiles de puesto de trabajo.
- Formación específica a impartir por obligación legislativa o de normatividad.
- Identificada a partir de la identificación de peligros y evaluación de riesgos.
- Derivada de cambios en las condiciones o de los puestos de trabajo.
- Propuestas de jefes de departamento, trabajadores, sus representantes y el COPASST.
- Resultados de las auditorías internas al SG-SST.
- No conformidades identificadas en el SG-SST.

4.3 PLANIFICACIÓN DE LA FORMACIÓN E INFORMACIÓN

El departamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, en función de las necesidades formativas e informativas identificadas, elaborará una propuesta de Programa que presentará a la dirección para su posterior aprobación, previa consulta a los representantes de los trabajadores.
La dirección de la organización, será la responsable de asignar los recursos materiales, económicos y humanos necesarios para la ejecución de las acciones formativas e informativas planificadas.

Los tipos de formación e información serán:

- General en temas de seguridad y salud en el trabajo.
- Específica por niveles de responsabilidad.
- Línea de mando.
- Trabajadores.
- Responsables de la seguridad y salud en el trabajo.
- Personal de nuevo ingreso.
- Cambios de puesto de trabajo, tecnologías o equipos de trabajo.

4.4 ACTUALIZACIÓN, CONTROL Y SEGUIMIENTO DE LA FORMACIÓN PLANIFICADA

El Programa de formación e información en seguridad y salud en el trabajo aprobado por la dirección de la organización y consultado a los representantes de los trabajadores tiene carácter anual, si bien podrá ser modificado si durante el

transcurso del año se cree oportuno incluir temas no previstos y que se consideren de interés.

Será el responsable de formación el encargado de realizar la gestión, actualización, control y seguimiento de la correcta ejecución de dicho programa archivando copia de los registros derivados de la misma y realizando todas las modificaciones previstas.

4.5 EVALUACIÓN DE LA EFICACIA DE LA FORMACIÓN E INFORMACIÓN

Todo el personal que se ha formado, una vez finalizada la actividad de capacitación sobre el o los temas de seguridad y salud en el trabajo tratados, deberá realizar un cuestionario para la evaluación de los conocimientos adquiridos durante la actividad formativa.

Una vez culminada la formación teórico-práctica y el trabajador empiece a realizar las tareas encomendadas, serán los responsables de cada departamento quienes evaluarán la eficacia de la formación e información recibida por su personal, debiendo reportar además un informe al respecto, destinado al responsable de formación en SST y al área de gestión humana.

4.6 REGISTROS Y DOCUMENTOS APLICABLES

Los que se derivan de la aplicación del presente procedimiento son los siguientes:

- Los perfiles del cargo;
- Los perfiles de puestos de trabajo;
- El plan anual de capacitación en seguridad y salud en el trabajo
- Los registros de formación e información y aquellos de la evaluación de la eficacia de la formación e información;
- Los cuestionarios de evaluación.

Anexo F. Procedimiento para la comunicación, participación y consulta.

Frigo Timaná De Tuluá para Colombia	**FRIGOTIMANÁ S.A.S**	**CÓDIGO** **VERSIÓN:** **PÁGINA**
	PROCEDIMIENTO DE COMUNICACIÓN, PARTICIPACIÓN Y CONSULTA	

1. OBJETIVO

Describir el sistema establecido en **FRIGOTIMANÁ S.A.S TULUÁ**, para la consulta y participación de los trabajadores, así como para la gestión y control del proceso de comunicación, de forma que la transmisión de la información sea realizada de una manera lo más eficaz posible para que sea recibida y comprendida por todas las partes afectadas por la seguridad y salud en el trabajo.

2. ALCANCE

El presente procedimiento es de aplicación a todas las personas que desarrollan sus tareas para **FRIGOTIMANÁ S.A.S TULUÁ**, o puedan quedar afectadas durante el desarrollo de las mismas.

Los procesos y actividades de comunicación interna descrita en este procedimiento son para su uso, al menos durante:

- La implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- El funcionamiento operativo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Las medidas a adoptar en situaciones de emergencia.
- La consulta a los representantes de los trabajadores.
- Las propuestas de mejora, sugerencias o peticiones de información realizadas por cualquier persona de la organización.
- El desarrollo de la comunicación interna entre todos los trabajadores, a través de cada uno de los responsables de área.

Este procedimiento es también de aplicación a la comunicación externa que la organización establezca con partes interesadas, tales como las autoridades en materia laboral y de seguridad y salud en el trabajo, las secretarías de salud, organizaciones de primera respuesta ante emergencias y otras administraciones públicas; clientes , comunidades vecinas, organismos o empresas del sector.

3. RESPONSABILIDAD Y DESARROLLO

3.1. COMUNICACIÓN

La organización garantizará una correcta y fluida comunicación en la misma tal y como se indica a continuación:

3.1.1. COMUNICACIÓN INTERNA

Esta podrá llevarse a cabo mediante:

- Cartas personales a los trabajadores.
- Anuncios físicos o digitales en carteleras e intranet.
- Reuniones de las que se levantará el acta correspondiente.
- Material Impreso que se desarrollen para tal fin.

La comunicación interna puede desarrollarse de forma ascendente, interdepartamental o descendente por la línea de mando. Todo el personal puede participar de forma directa en la mejora del Sistema, proponiendo sugerencias o comentarios, de forma verbal o escrita, siendo recogidas por el área de SST o el responsable del departamento afectado. Si éstos consideran que alguna de ellas podría suponer una mejora del sistema, se estimará la conveniencia de establecer las acciones correctivas o preventivas necesarias.

3.1.2. COMUNICACIÓN EXTERNA

La comunicación externa puede ser toda nota, declaración, reclamación o solicitud de información por parte de o hacia las partes interesadas externas.

El receptor de la comunicación externa, consultando al área de SST, la analizará y determinará las acciones a llevar a cabo.

Aquellas personas que se encuentren en las instalaciones de la organización de visita, o que estén contratados o subcontratados para realizar determinadas tareas, recibirán comunicación de las normas básicas de seguridad y salud en el trabajo que han de adoptar durante su estancia en las instalaciones, así como de las medidas a tomar en caso de que se produzca una situación de emergencia.

Toda comunicación externa emitida con incidencia en el Sistema de Gestión, podrá realizarse verbalmente o por escrito. En el segundo caso, el emisor enviará copia al área de Seguridad y Salud en el Trabajo.

4. CONSULTA Y PARTICIPACIÓN

La organización garantiza la consulta y participación de los trabajadores, principalmente a través de los líderes de seguridad y salud en el trabajo, en todos aquellos aspectos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo mediante los

formatos anteriormente mencionados, respetando en todo momento los requisitos legales establecidos. Estos aspectos se referirán, como mínimo, a los siguientes:

- Reuniones a través el Comité de Seguridad y Salud en el trabajo.
- Organización y desarrollo de actividades preventivas en la empresa.
- Planificación y organización del trabajo en relación con la introducción de modificaciones que pudieran afectar a las condiciones de seguridad y salud.
- Designación de trabajadores con responsabilidades específicas en materia preventiva: representante de la Alta Dirección, trabajadores con funciones específicas en situaciones de emergencia, comité de seguridad y salud en el trabajo, etc.
- Revisión de la Política de SST de la empresa, así como de los contenidos del SG-SST.
- Planificación de medidas de control y actividades preventivas asociadas a los riesgos evaluados en la empresa.
- Manifestaciones de nuevos peligros o desconocidos, incluyendo aquellos que pueden introducir los contratistas.
- Reorganizaciones en el sistema.
- Cambios en los materiales, equipos, exposiciones a riesgos, etc.
- Modificaciones en los Planes de Emergencia y evacuación.
- Novedades en los requisitos legales u otros requisitos en materia de SST.
- Peligros sobre las comunidades vecinas o generadas por la misma.
- Investigación de los incidentes o enfermedades laborales ocurridas.

4. REGISTROS

Se derivan de la aplicación de este procedimiento los siguientes registros:

- Informes de respuesta a comunicaciones.
- Actas de nombramiento de líderes y encargados de la seguridad y salud en el trabajo.
- Actas del Comité de Seguridad y Salud COPASST.
- Actas reuniones de coordinación de la SST.
- Informes de consulta en temas relativos a la SST.

Anexo G. Procedimiento para la conservación de documentos y garantizar el archivo por 20 años de aquellos que define el decreto.

Frigo Timaná De Tuluá para Colombia	**FRIGOTIMANÁ S.A.S**	**CÓDIGO** **VERSIÓN:** **PÁGINA**
	PROCEDIMIENTO DE MANEJO Y CONSERVACIÓN DE DOCUMENTOS	

1. OBJETIVO

Describir el proceso a seguir para la correcta elaboración, revisión, aprobación, distribución, modificación y archivo de toda la documentación relacionada con el Sistema de Gestión de SST de la organización incluyendo también el control de la documentación de origen externo.

2. ALCANCE

El presente procedimiento es de aplicación a toda la documentación interna generada que esté relacionada con el Sistema de Gestión de SST y comprende al menos, los siguientes documentos:

- La política y los objetivos de la empresa en materia de SST, firmados por el empleador.
- Las responsabilidades asignadas para la implementación y mejora continua del SG-SST.
- La identificación anual de peligros y evaluación y valoración de los riesgos.
- El informe de las condiciones de salud, junto con el perfil sociodemográfico de la población trabajadora y según los lineamientos de los programas de vigilancia epidemiológica en concordancia con los riesgos existentes en la organización.
- El plan de trabajo anual en SST de la empresa, firmado por el empleador y el responsable del SG-SST.
- El programa de capacitación anual en SST, así como de su cumplimiento incluyendo los soportes de inducción, re inducción y capacitaciones de los trabajadores dependientes, contratistas, cooperados y en misión.
- Los procedimientos e instructivos internos de SST.
- Registros de entrega de equipos y elementos de protección personal.
- Registro de entrega de los protocolos de seguridad, de las fichas técnicas cuando aplique y demás instructivos internos de SST.
- Los soportes de la convocatoria, elección y conformación del COPASST y las actas de sus reuniones o la delegación del Vigía de SST y los soportes de sus actuaciones.

- Los reportes y las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales de acuerdo con la normatividad vigente.
- La identificación de las amenazas junto con la evaluación de la vulnerabilidad y sus correspondientes planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.
- Los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores, incluidos los resultados de las mediciones ambientales y los perfiles de salud arrojados por los monitoreos biológicos, si esto último aplica según priorización de los riesgos.
- En el caso de contarse con servicios de médico especialista en medicina laboral o del trabajo, según lo establecido en la normatividad vigente, se deberá tener documentado lo anterior y los resultados individuales de los monitoreos biológico.;
- Formatos de registros de las inspecciones a las instalaciones, maquinas o equipos ejecutadas.
- La matriz legal actualizada que contemple las normas del Sistema General de Riegos Laborales que le aplican a la empresa.
- Evidencias de las gestiones adelantadas para el control de los riesgos prioritarios.

3. RESPONSABILIDADES Y DESARROLLO

El área de SST de FRIGOTIMANÁ S.A.S TULUÁ, deberá elaborar y mantener al día un procedimiento documentado específico propio, que contemple los aspectos que se muestran a continuación:

3.1. FORMATO Y CONTENIDO DE LA DOCUMENTACIÓN

Los Procedimientos y las Instrucciones de trabajo, constan como mínimo de:

- Objeto: Indica el propósito del documento.
- Alcance: Define su ámbito de aplicación.
- Responsabilidades y Desarrollo: Se detalla la metodología a seguir para la realización de las tareas descritas en el procedimiento, así como los criterios para la aplicación del mismo y las responsabilidades que puedan derivarse (“qué”, “quién”, “cómo” y “cuándo”) para conseguir el objeto del documento, de manera conjunta con los encargados de llevarlo a cabo.
- Registros: Se enumeran los diferentes documentos generados para el cumplimiento del procedimiento o instrucción, además de su responsable de emisión y el tiempo de custodia de los mismos.
- Historial de revisiones: Se registran los cambios que haya tenido el documento para asegurar su trazabilidad.

Puede existir algún Procedimiento o Instrucción de trabajo, que se desarrolle siguiendo otro formato con el fin de que resulte más comprensible para el usuario durante su aplicación.

3.2. CODIFICACIÓN

Los Procedimientos (PR) y las Instrucciones de trabajo (IT) se referencian mediante un código numérico, el cual permite saber de forma inmediata sobre el tipo de documento, capítulo del Manual del sistema de gestión al que se refiere y su orden de emisión.
Los códigos utilizados, tanto en los procedimientos, como en las instrucciones, serán:

- Procedimiento: PRL-XYY, donde la "X" es el apartado correspondiente del capítulo del Sistema de Gestión del Manual de Prevención al que refiere e "YY" son los dos dígitos que indican el número correlativo del documento entre sus análogos.
- Instrucciones operativas: IT-XYY-ZZ, donde "XYY" es el número del procedimiento al que se refiere y "ZZ" son los dos dígitos que indican el número correlativo del documento entre sus análogos.

El código de un formato será asignado por el departamento responsable de elaborar el documento que lo genera, previa consulta al departamento de Seguridad y Salud en el Trabajo.

3.3. CONTROL DE LOS DOCUMENTOS

3.3.1. DISTRIBUCIÓN

Cuando el Procedimiento o Instrucción de trabajo haya sido aprobado, o una documentación externa se considere relevante para la seguridad y salud en el trabajo de cualquier departamento, será el encargado del SG-SST el responsable de elaborar dicho documento o bien de decidir si la documentación externa es de aplicación a la organización, y deberá garantizar que esta llega a los responsables de los distintos departamentos que lo precisen para desarrollar correctamente las actividades preventivas.
Para cada edición del documento emitido deberá haber una Lista de Control de Distribución de Documentos donde se indique el número de edición y fecha de edición, a quién se distribuye, el departamento a la que pertenece y la fecha de acuse de recibo.

La distribución de copias se acompañará de la citada lista y posteriormente, el departamento que lo reciba, confirmará la recepción mediante un acuse de recibo. Esta puede realizarse utilizando un soporte impreso o mediante ficheros electrónicos enviados por correo electrónico.

Los destinatarios de las copias serán responsables de que el personal a su cargo trabaje con los documentos y los formatos actualizados.

3.3.2. MODIFICACIÓN

Las nuevas ediciones de documentos se someterán al mismo proceso de revisión, aprobación y distribución que el documento original.

Las modificaciones en los procedimientos y en las instrucciones operativas se registrarán en la portada junto con la fecha de la modificación e implicarán una reedición del documento completo.

El área de SST será el responsable de distribuir la nueva edición de un documento a todos los destinatarios incluidos en la lista de Control de Distribución, de mantener actualizado el listado de los documentos y de los formatos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en vigor.

3.3.3. ARCHIVO

El área de SST archivará el original de cada documento y formato, junto con la lista de Control de Distribución de cada uno de ellos. También mantendrá los originales de las ediciones obsoletas correspondientes a dichos documentos.

4. REGISTROS

El archivo puede realizarse de diferentes maneras; por nº orden/año en curso, etc., según corresponda para cada registro.

Si resultara necesario entregar copia de un registro, ésta se acompañará de la Lista de Control de Distribución.

El tiempo de conservación de los registros deberá ser el exigido por la legislación correspondiente o, en su caso, por un periodo de veinte años (20) después de haber terminado la relación laboral del trabajador con la empresa.

El registro que se deriva de este procedimiento es la Lista de control de distribución de documentos (ver Anexo 1).

ANEXO 1.

LISTA DE CONTROL DE DISTRIBUCIÓN DE DOCUMENTOS				
Documento: Procedimiento para el control de la documentación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo			Doc. Ref. Nº:	
			Hoja:	1/1
Nº Edición	Fecha Edición	Cargo, Apellidos y Nombre	Departamento	Fecha acuse recibo

Anexo H. Procedimiento para la realización de inspecciones de SST

Frigo Timaná De Tuluá para Colombia	**FRIGOTIMANÁ S.A.S**	**CÓDIGO** **VERSIÓN** **PÁGINA**
	PROCEDIMIENTO DE INSPECCIONES DE SST	

1. OBJETIVO

Establecer una metodología que permita la identificación de problemas potenciales y prácticas subestándar, que pueden traer como consecuencia pérdidas o daños en la integridad de las personas, los bienes o el medio ambiente.

2. ALCANCE

Este procedimiento será aplicado para identificar y emitir medidas de control que puedan afectar la seguridad y salud de los trabajadores, en todos los procesos que se desarrollan en **FRIGOTIMANÁ S.A.S TULUÁ**.

3. DEFINICIONES

Áreas y partes críticas: Área de la empresa y componentes de las máquinas, equipos, herramientas, materiales, o estructuras que tienen la probabilidad de ocasionar daños a las personas, al ambiente, pérdidas de instalaciones, si se deterioran, fallan o se usan en forma inadecuada.

Condición subestandar: Toda circunstancia física que presente una desviación de lo establecido y que facilite la ocurrencia de un accidente o enfermedad laboral.

Inspección: Actividad que permite identificar el estado de los materiales, equipos, instalaciones y actos de los trabajadores, a través de una lista de chequeo o registro en los formatos pertinentes, como también determinar el plan de acción a seguir para su control.

Inspección gerencial: Actividad realizada por la Gerencia de la empresa, para la identificación del estado de los materiales, equipos e instalaciones, a través de lista de chequeo o registró en los formatos pertinentes. El alcance del plan de acción de la inspección gerencial determinará las acciones correctivas con sus respectivas fechas de cierre.

Inspecciones informales: Inspecciones planeadas realizadas en forma no sistemática. En ellas se incluyen los reportes de condiciones subestándar, emitidos por los trabajadores, líderes o por el encargado del SG-SST, durante su trabajo diario.

Inspección planeada: Recorrido sistemático por un área, proceso o actividad esto es con una periodicidad, instrumentos y responsables determinados previamente a su realización, durante el cual se pretende identificar condiciones subestándar.

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

4. RESPONSABILIDAD

Es responsabilidad de la Gerencia, desarrollar las inspecciones gerenciales. Cuando por razones de desplazamiento u otras circunstancias no pueda desarrollar la inspección, delega esta responsabilidad a los Directores de procesos equivalentes dentro de la línea Jerárquica de la organización, conservando el mismo nivel de autoridad para realizar esta inspección.

Es responsabilidad del encargado del SG-SST, hacer sus respectivas inspecciones, seguimiento al cumplimiento de las inspecciones de los diferentes actores y cierre de los hallazgos encontrados en las mismas.

Es responsabilidad del encargado del SG-SST y Jefes Inmediatos realizar las inspecciones establecidas en el cronograma o plan de trabajo anual.
Es responsabilidad de los integrantes del COPAST, inspeccionar periódicamente los procesos que tienen la probabilidad de ocasionar daños, pérdidas o desviaciones.

Es responsabilidad de los trabajadores informar y registrar las condiciones o actos inseguros que identifiquen en el desarrollo de sus actividades mediante inspecciones informales.

5. DESARROLLO

5.1 Inspecciones Planeadas

Se realizarán inspecciones planeadas de dos tipos:

- Inspecciones Gerenciales: Son de tipo general, inspeccionan todo el contexto y registran los resultados. Estas inspecciones sirven para demostrar el compromiso gerencial. Este tipo de inspecciones deben ser registradas en el formato de Inspecciones por el Gerente o delegado, conservando el mismo nivel de autoridad para realizar esta inspección.

- Inspecciones Específicas: Estas inspecciones responden a un plan específico de trabajo, determinándose el plan de acción con sus respectivas fechas de cumplimiento. Estas inspecciones se encuentran relacionadas en el plan de trabajo anual para tal fin.

5.2 Inspecciones Informales o No Planeadas

Inspecciones que demuestran la preocupación y responsabilidad de los trabajadores al realizar sus actividades normales. Promovida y empleada en forma adecuada, puede ayudar a detectar problemas potenciales a medida que se producen cambios y se efectúa el trabajo diario. En esto radica la importancia de realizar recomendaciones y verificar las medidas de seguimiento mediante la observación.

Estas inspecciones son las que permiten que los trabajadores sean los primeros en detectar los defectos, condiciones y prácticas inseguras, identificando pérdidas potenciales. Al detectar cualquier condición subestándar, actos y condiciones inseguras se informa y reporta inmediatamente al jefe inmediato y al encargado del SG-SST

5.3 Correctivos Puntuales, Acciones Correctivas y Preventivas

Los hallazgos que son corregidos inmediatamente, se relacionan con correctivos puntuales. Los planes de acción o acciones correctivas que se deriven del tratamiento de los hallazgos encontrados en las inspecciones, se registraran en el Formato de Acciones Correctivas y Acciones Preventivas, considerando estas acciones para situaciones de tipo repetitivas, de mejora, o en las cuales no es posible mejorar la condición inmediatamente.

Formato de Acciones Correctivas y Acciones Preventivas

ACCIONES PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS			
Área a la que pertenece:			
Causa		Condición Insegura	Comportamiento Inseguro
Clasificación		Correctiva	Preventiva
Descripción del Riesgo			Prioridad
Descripción Acción Preventiva y/o Correctiva			
Plan de Acción			
Descripción		Fecha de inicio	Fecha de finalización
Aprobado por:			
Resultados		Fecha de Verificación	

6. CRONOGRAMA

La programación de las inspecciones se describe a continuación:

NOMBRE	FORMATO	FRECUENCIA
Inspección botiquín principal	Formato Inspección botiquín principal	Mensual
Inspección de Extintores	Formato Inspección de Extintores	Mensual
Inspección Elementos de Protección Personal	Formato Inspección Elementos de Protección Personal	Mensual
Inspección General condiciones de Seguridad	Formato Inspección General Condiciones de Seguridad	Trimestral
Inspección General condiciones ambientales	Formato Inspección General Condiciones Ambientales	Trimestral
Inspección Gerencial	Formato Inspección Gerencial	Semestral

7. FRECUENCIA DE REVISIÓN

La revisión de este documento se debe realizar cada año o cuando las siguientes situaciones se presenten:

- Requerimientos o solicitudes del personal.
- Requerimientos o solicitudes de auditoría.
- Requisitos legales aplicables.
- Reporte de incidentes

Anexo I. Procedimiento de investigación de AT/EL e incidentes

Frigo Timaná De Tuluá para Colombia	**FRIGOTIMANÁ S.A.S**	**CÓDIGO** **VERSIÓN:** **PÁGINA**
	PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES E INCIDENTES	

1. OBJETIVO

El objeto de este procedimiento es describir la forma con la que se va a llevar a cabo la gestión de los accidentes, enfermedades e incidentes laborales, lo cual conllevará el registro y notificación de los mismos a los órganos competentes de la administración, así como la investigación y el análisis de las causas de los acaecidos, con el fin de evitar su repetición y de aprovechar la experiencia en el suceso para mejorar la prevención en la empresa.

2. ALCANCE

Las formas indicadas en este procedimiento serán de aplicación a todos los accidentes, enfermedades e incidentes producidos en **FRIGOTIMANÁ S.A.S TULUÁ**, incluidos a los trabajadores externos que desempeñan sus tareas para la empresa.

3. DEFINICIONES

Incidente: Suceso acontecido en el curso del trabajo o en relación con este, que tuvo el potencial de ser un accidente, en el que hubo personas involucradas sin que sufrieran lesiones o se presentara daños a la propiedad y/o pérdida en los procesos.

Accidente: Es un suceso repentino que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo que produce en el trabajador daños a la salud (una lesión orgánica, una perturbación funcional, psiquiátrica, invalidez o la muerte).

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

Investigación de accidente o incidente: Proceso sistemático de determinación y ordenación de causas, hechos o situaciones que generaron o favorecieron la ocurrencia del accidente o incidente, que se realiza con el objeto de prevenir su repetición, mediante el control de los riesgos que los produjeron.

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

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

4. RESPONSABILIDAD Y DESARROLLO

Es responsabilidad del área de Gestión Humana y Seguridad y salud en el trabajo la conformación del equipo para la investigación de todos los incidentes y accidentes de trabajo.

Es responsabilidad del Equipo Investigador analizar todos los accidentes e incidentes dentro de los 15 días siguientes a su ocurrencia.

El jefe directo es el encargado de actuar y dar las instrucciones correspondientes para mantener la situación bajo control y evitar daños o consecuencias mayores. Cuando el evento implique tratamientos médicos importantes o ausentismo, deberá informar de lo ocurrido lo antes posible al jefe de su departamento.

También será responsable de realizar la investigación de los eventos especificados en el alcance de este procedimiento, acaecidos en su área o sección y de enviar los resultados de la investigación a la dirección. En el caso de que los accidentes sean de cierta importancia o que surjan dificultades en la investigación de las causas o en el diseño de las medidas a implementar, deberá recurrir al asesoramiento y cooperación del área de SST o de un especialista en SST.
Los jefes de área deberán participar en la investigación cuando los eventos sean graves o pudieran haberlo sido. A su vez, deberán controlar que las medidas preventivas acordadas a raíz de dichas investigaciones se apliquen en el plazo establecido.

El área de SST asesorará y ayudará siempre que así se requiera. Asimismo, realizará la investigación de aquellos supuestos que, por su complejidad o gravedad, demanden una investigación especializada. También deberá recopilar los registros de los accidentes y elaborar estadísticas de la siniestralidad.
La Dirección de la empresa notificará el evento a la autoridad competente y se asegurará de que las medidas adoptadas se cumplen. Por ello, todos los jefes de área donde se hayan producido los eventos deberán estar informados sobre las medidas a adoptar como resultado de la investigación.

Los trabajadores de la empresa colaborarán y testificarán en la investigación de accidentes siempre que puedan aportar datos de interés sobre el suceso. El reporte del accidente de trabajo se efectuará una vez controlada la situación y en un plazo no superior a 48 horas conforme a la legislación vigente. A su vez, la investigación de dicho evento se realizará en un plazo no mayor a 15 días según la normatividad vigente y en caso de ser correspondiente a un accidente grave o mortal o una enfermedad laboral, deberá ser enviada a la Administradora de Riesgos Laborales ARL correspondiente y ser firmada por un profesional en seguridad y salud en el trabajo con licencia vigente en este campo.

Las experiencias de los accidentes de trabajo serán aprovechadas en el conjunto de la empresa. En tal sentido, los resultados de las investigaciones serán difundidos a los mandos y al personal afectado por los riesgos en cuestión.

El formulario de investigación de accidentes e incidentes deberá ser complementado con su código de referencia de forma clara y detallada para evitar posteriores dudas o interpretaciones.

5. REGISTROS

Se registrarán todos los eventos ocurridos en la Hoja de registro de accidentes en el que se indicará:

- Nombre del accidentado o enfermo o suceso ocurrido.
- Periodo de ausentismo (si ha existido).
- Fecha de ocurrencia.
- Área en el que ocurrió el incidente.
- Forma del evento: suceso que directamente dio por resultado la lesión (codificado).
- Naturaleza de la lesión: tipo de lesión física producida (codificado).
- Ubicación de la lesión: parte del cuerpo directamente afectada por la lesión (codificado).
- Agente material: objeto, sustancia o instalación que provocó el accidente.
- Condición peligrosa: causa técnica del incidente (codificado).
- Descripción fehaciente del incidente.
- Medida preventiva o correctiva propuesta.
- Valoración de la eficacia de la medida preventiva o correctiva ejecutada.

ANEXOS

- **Formato de investigación de accidentes de trabajo ARL.**

Anexo J. Procedimiento para la gestión de las no conformidades acciones correctivas y acciones preventivas

	FRIGOTIMANÁ S.A.S	
	PROCEDIMIENTO PARA LA GESTIÓN DE LAS NO CONFORMIDADES ACCIONES CORRECTIVAS Y ACCIONES PREVENTIVAS	**CÓDIGO** **VERSIÓN** **PÁGINA**

1. OBJETIVO

El objeto de este procedimiento es garantizar el registro, investigación y análisis de las no conformidades que se produzcan en el Sistema de Gestión SST de la organización. Ello permitirá identificar las carencias del Sistema, así como otros factores que podrían causar incidentes y aplicar las medidas correctivas o preventivas oportunas con objeto de solucionarlas.

2. ALCANCE

Las formas indicadas en este procedimiento serán de aplicación a todos aquellos casos en los que sea posible la aparición de no conformidades que puedan influir en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y en todas aquellas acciones destinadas a la corrección o prevención de las mismas en **FRIGOTIMANÁ S.A.S**.

3. DEFINICIONES

No aplica para este procedimiento.

4. RESPONSABILIDAD Y DESARROLLO

El jefe directo es el encargado de actuar y dar las instrucciones correspondientes para mantener la situación bajo control y evitar daños o consecuencias mayores. Cuando el evento implique tratamientos médicos importantes o ausentismo, deberá informar de lo ocurrido lo antes posible al jefe de su departamento o área.

También será responsable de realizar la investigación de los eventos especificados en el alcance de este procedimiento, acaecidos en su área o sección y de enviar los resultados de la investigación a la dirección. En el caso de que los accidentes sean de cierta importancia o que surjan dificultades en la investigación de las causas o en el diseño de las medidas a implementar, deberá recurrir al asesoramiento y cooperación del área de SST o de un especialista en SST.

Los jefes de área deberán participar en la investigación cuando los eventos sean graves o pudieran haberlo sido. A su vez, deberán controlar que las medidas preventivas acordadas a raíz de dichas investigaciones se apliquen en el plazo establecido.

El área de SST asesorará y ayudará siempre que así se requiera. Asimismo, realizará la investigación de aquellos supuestos que, por su complejidad o gravedad, demanden una investigación especializada. También deberá recopilar los registros de los accidentes y elaborar estadísticas de la siniestralidad.

La Dirección de la empresa notificará el evento a la autoridad competente y se asegurará de que las medidas adoptadas se cumplen. Por ello, todos los jefes de área donde se hayan producido los eventos deberán estar informados sobre las medidas a adoptar como resultado de la investigación.

Los trabajadores de la empresa colaborarán y testificarán en la investigación de accidentes siempre que puedan aportar datos de interés sobre el suceso. El reporte del accidente de trabajo se efectuará una vez controlada la situación y en un plazo no superior a 48 horas conforme a la legislación vigente. A su vez, la investigación de dicho evento se realizará en un plazo no mayor a 15 días según la normatividad vigente y en caso de ser correspondiente a un accidente grave o mortal o una enfermedad laboral, deberá ser enviada a la Administradora de Riesgos Laborales ARL correspondiente y ser firmada por un profesional en seguridad y salud en el trabajo con licencia vigente en este campo.

Las experiencias de los accidentes de trabajo serán aprovechadas en el conjunto de la empresa. En tal sentido, los resultados de las investigaciones serán difundidos a los mandos y al personal afectado por los riesgos en cuestión.

El formulario de investigación de accidentes e incidentes deberá ser complementado con su código de referencia de forma clara y detallada para evitar posteriores dudas o interpretaciones.

5. REGISTROS

Se registrarán todos los eventos ocurridos en la Hoja de registro de accidentes en el que se indicará:

- Nombre del accidentado o enfermo o suceso ocurrido.
- Periodo de ausentismo (si ha existido).
- Fecha de ocurrencia.
- Área en el que ocurrió el incidente.
- Forma del evento: suceso que directamente dio por resultado la lesión (codificado).
- Naturaleza de la lesión: tipo de lesión física producida (codificado).
- Ubicación de la lesión: parte del cuerpo directamente afectada por la lesión (codificado).

- Agente material: objeto, sustancia o instalación que provocó el accidente.
- Condición peligrosa: causa técnica del incidente (codificado).
- Descripción fehaciente del incidente.
- Medida preventiva o correctiva propuesta.
- Valoración de la eficacia de la medida preventiva o correctiva ejecutada.

ANEXOS

- Formato de reporte de AT y EL
- Formato de investigación de accidentes de trabajo
- Formato de reporte de incidentes

Anexo K. Procedimiento para la realización de auditorías internas al SG-SST

Frigo Timaná De Tuluá para Colombia	**FRIGOTIMANÁ S.A.S**	**CÓDIGO**
	PROCEDIMIENTO DE AUDITORIA INTERNA DEL SG-SST	**VERSIÓN** **PÁGINA**

1. OBJETIVO

Establecer los lineamientos generales para realizar los procesos de Auditoría Interna del SG-SST, en **FRIGOTIMANÁ S.A.S TULUÁ**, con la finalidad de determinar si este es:

- Conforme con las actividades planificadas, con los requisitos de la Normatividad que lo reglamenta.
- Se ha implementado, se mantiene de manera eficaz y se desarrolla de acuerdo a lo planificado.
- Identificar no conformidades para emprender acciones preventivas, correctivas y de mejora.

2. ALCANCE

Este procedimiento será aplicado para encontrar no conformidades que puedan afectar al SG-SST, que se desarrolla en **FRIGOTIMANÁ S.A.S TULUÁ**. Estas auditorías se realizaran en todas las áreas que comprenden la organización, en busca de evaluar la aplicación de la norma aplicable al SG-SST, Decreto 1072 de 2015, “Por el cual se emite el decreto único del sector trabajo, Libro 2, parte 2, título 4, Capítulo 6, que es la norma tomada como referencia para desarrollar y mantener el sistema de gestión en SST.

3. DEFINICIONES

Auditoria: Proceso sistemático, independiente y documentado para obtener evidencias y evaluarlas de manera objetiva con el fin de determinar la extensión en que se cumplen el conjunto de políticas, procedimientos o requisitos utilizados como referencia.

Auditor interno: Persona calificada para realizar auditorías internas.

No-conformidad: Incumplimiento con los requisitos especificados.

Criterios de auditoría: Conjunto de políticas, procedimientos o requisitos utilizados como referencia.

Hallazgos de la auditoria: resultados de la evaluación de la evidencia de la auditoria recopilada frente a los criterios de auditoría. NOTA: Los hallazgos de la auditoria pueden indicar conformidad o no conformidad con los criterios de auditoría u oportunidades de mejora.

4. RESPONSABILIDAD

Es responsabilidad del área de SST y de gestión humana coordinar el proceso de auditoría y comunicarlo a todas las áreas y dependencias.

5. DESARROLLO

5.1 Ejecución de la Auditoria

El auditor solicitará al responsable del área auditada, con la antelación que considere necesaria, los procedimientos y documentación asociada al objeto de analizarla para el posterior desarrollo de la auditoría. Se utilizarán las técnicas de auditoría habituales para el desarrollo de las mismas (entrevistas y coloquios, muestreo y seguimiento de registros, etc.).

Se realizarán, cuando sea necesario, reuniones entre auditor y auditado durante el transcurso de la auditoría para revisar cómo se está desarrollando la misma y establecer, si cabe, variaciones en el Plan de Auditoría.

Siempre que se varíe este programa, se ha de comunicar a todas las personas afectadas.

Una vez que el auditor haya aclarado con los auditados las discrepancias que pudieran existir en cuanto a las desviaciones de la auditoría, elaborará el Informe Final de Auditoría, que será distribuido a los responsables de las áreas auditadas y el departamento de seguridad y salud en el trabajo, constituyendo una de las informaciones necesarias para la realización de la Revisión por alta dirección.

Este informe contendrá, como mínimo, los siguientes elementos:

• Áreas auditadas
• Fechas en las que se ha desarrollado
• Desviaciones encontradas, acordadas con los auditados
• Valoración de los puntos fuertes y de las áreas de mejora del sistema de gestión, información sobre el grado de cumplimiento de la política y los avances de los objetivos que cada una de las sub-áreas presenta.
• Documentación auditada.

Anexo L. Procedimiento para la revisión gerencial al SG-SST

Frigo Timaná De Tuluá para Colombia	**FRIGOTIMANÁ S.A.S**	**CÓDIGO** **VERSIÓN** **PÁGINA**
	PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN GERENCIAL AL SG-SST	

1. OBJETIVO

El presente procedimiento define la metodologíapara revisar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de FRIGOTIMANÁ S.A.S TULUÁ, a intervalos planificados para asegurar su conveniencia, adecuación y eficacia continuada.

2. ALCANCE

Este procedimiento es de aplicación a todo el Sistema de la Seguridad y Salud en el Trabajo de FRIGOTIMANÁ S.A.S TULUÁ.

3. DEFINICIONES

No aplica para este procedimiento.

4. RESPONSABILIDAD

Es responsabilidad del encargado del SG-SST o coordinador del área de SST, preparar las reuniones para la revisión gerencial, organizar y tener lista la documentación necesaria para esta revisión y consolidar las conclusiones y recomendaciones realizada en esta actividad.

Es responsabilidad del gerente general de la organización, realizar la revisión del SG-SST, por lo menos una (1) vez al año, según lo indica este procedimiento.

5. DESARROLLO

La alta dirección, debe adelantar una revisión del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST, de conformidad con las modificaciones en los procesos, resultados de las auditorías y demás informes que permitan recopilar información sobre su funcionamiento.

Dicha revisión debe determinar en qué medida se cumple con la política y los objetivos de seguridad y salud el trabajo y se controlan los riesgos. La revisión no debe hacerse únicamente de manera reactiva sobre los resultados (estadísticas sobre accidentes y enfermedades, entre otros), sino de manera proactiva y evaluar la estructura y el proceso de la gestión en seguridad y salud en el trabajo.

Los resultados de la revisión de la alta dirección deben ser documentados y divulgados al COPASST de Seguridad y Salud en el Trabajo y al responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) quien deberá definir e implementar las acciones preventivas, correctivas y de mejora a que hubiere lugar.

La revisión de la alta dirección debe permitir:

5. 1. Revisar las estrategias implementadas y determinar si han sido eficaces para alcanzar los objetivos, metas y resultados esperados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo;

5.2. Revisar el cumplimiento del plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma;

5.3. Analizar la suficiencia de los recursos asignados para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y el cumplimiento de los resultados esperados;

5.4. Revisar la capacidad del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, para satisfacer las necesidades globales de la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo;

5.5. Analizar la necesidad de realizar cambios en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, incluida la revisión de la política y sus objetivos;

5.6. Evaluar la eficacia de las medidas de seguimiento con base en las revisiones anteriores de la alta dirección y realizar los ajustes necesarios;

5.7. Analizar el resultado de los indicadores y de las auditorias anteriores del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST;

5.8. Aportar información sobre nuevas prioridades y objetivos estratégicos de la organización que puedan ser insumos para la planificación y la mejora continua;

5.9. Recolectar información para determinar si las medidas de prevención y control de peligros y riesgos se aplican y son eficaces;

5.10. Intercambiar información con los trabajadores sobre los resultados y su desempeño en seguridad y salud en el trabajo;

5.11. Servir de base para la adopción de decisiones que tengan por objeto mejorar la identificación de peligros y el control de los riesgos y en general mejorar la gestión en seguridad y salud en el trabajo de la empresa;

5.12. Determinar si promueve la participación de los trabajadores;

5.13. Evidenciar que se cumpla con la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales, el cumplimiento de los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales que le apliquen;

5.14. Establecer acciones que permitan la mejora continua en seguridad y salud en el trabajo;

5.15. Establecer el cumplimiento de planes específicos, de las metas establecidas y de los objetivos propuestos;

5.16. Inspeccionar sistemáticamente los puestos de trabajo, las máquinas y equipos y en general, las instalaciones de la empresa;

5.17. Vigilar las condiciones en los ambientes de trabajo;

5.18. Vigilar las condiciones de salud de los trabajadores;

5.19. Mantener actualizada la identificación de peligros, la evaluación y valoración de los riesgos;

5.20. Identificar la notificación y la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

5.21. Identificar ausentismo laboral por causas asociadas con seguridad y salud en el trabajo;
5.22. Identificar pérdidas como daños a la propiedad, máquinas y equipos entre otros, relacionados con seguridad y salud en el trabajo;

5.23. Identificar deficiencias en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo;

5.24. Identificar la efectividad de los programas de rehabilitación de la salud de los trabajadores.

6. Acta de Revisión por la Dirección

Las conclusiones de las revisiones serán documentadas en el Registro “Acta de Revisión Gerencial”. De cada revisión del Sistema de la SST se establece un acta en la cual se detallan las oportunidades de mejora detectadas a través de la información de entrada. Así como, todas las decisiones y acciones tomadas relacionadas con posibles cambios en la Política, objetivos y otros elementos del Sistema de la SST, coherentes con el compromiso de mejora continua.

Si durante la revisión, se efectúa una modificación sobre la Política de la SST, así como determinación de Objetivos se incorporarán como anexo al acta y al Manual de Gestión vigente, y se gestionará según el **procedimiento de control**

documental. En el caso de cambios en la Política y Objetivos de la SST se procederá al conocimiento de estos por parte de toda la empresa y se expondrá al público, si procede. Deben adoptarse las medidas adecuadas para la correcta adaptación del Sistema de Gestión de la SST a los cambios continuos que experimenta tanto la empresa como el entorno, decidiendo los recursos humanos y materiales o los nuevos sistemas que deben adoptarse, emplearse o ponerse a disposición de la empresa para la puesta en práctica de las acciones aprobadas.

Los resultados de dichas revisiones deberán incluir todas las decisiones y acciones para la mejora de la eficacia del sistema y sus procesos, para la mejora del servicio prestado y las posibles necesidades de recursos.

ANEXO. Acta de revisión por la gerencia.

Anexo M. Programa de vigilancia epidemiológica ergonómico para la prevención de desórdenes osteomusculares.

Frigo Timaná De Tuluá para Colombia	**FRIGOTIMANÁ S.A.S**	**CÓDIGO** **VERSIÓN** **PÁGINA**
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA ERGONÓMICO PARA LA PREVENCIÓN DE DESÓRDENES OSTEOMUSCULARES	

1. OBJETIVO GENERAL

Vigilar en el ambiente laboral y en los trabajadores de la empresa Frigotimaná S.A.S. Tuluá, la presencia de desórdenes osteomusculares y los factores de riesgo ergonómicos en las diferentes actividades, con el fin de prevenir dichos desórdenes en la población trabajadora.

1.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar la exposición de los trabajadores a los diferentes factores de riesgo causantes de Desórdenes osteomusculares.
- Definir los niveles de riesgo causantes de Desórdenes Osteomusculares para priorizar los niveles de intervención.
- Realizar un diagnóstico precoz, intervención de riesgos y seguimiento a la población expuesta.
- Promover el autocuidado mediante la adopción de estilos de vida saludable e Higiene Postural.
- Apoyar y reforzar la implementación del Programa de Gimnasia Laboral, enfocado en la formación de Líderes de Pausas Activas capacitados.
- Fomentar las aplicaciones técnicas y administrativas por parte del empleador, para disminuir la prevalencia e incidencia de desórdenes osteomusculares.
- Evaluar el impacto de las actividades desarrolladas en el Sistema de Vigilancia Epidemiológica.

1.2 ALCANCE

Este procedimiento cubre todas las actividades relacionadas con el Sistema de Vigilancia Epidemiológica Ergonómico para la prevención de desórdenes osteomusculares dirigido a todos los colaboradores de la empresa Frigotimaná S.A.S. Tuluá.

1.3 DEFINICIONES

a. SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA: Recolección sistemática y permanente de datos esenciales de salud, su análisis y su Interpretación para la planeación, implementación y evaluación de estrategias de prevención (Definición NIOSH).

b. CASO: "Los trabajadores que presentan sintomatología dolorosa especifica o en quienes se establezcan los diagnósticos clínicos definidos" (Fuente: GATISO para DME)

c. CASOS PROBABLES: "Los trabajadores definidos como sintomáticos" (Fuente: GATISO para DME)

d. SUSCEPTIBLE: "Son los trabajadores expuestos a condiciones individuales de riesgo ergonómico" (Fuente: GATI para DME).

1.4 RESPONSABILIDADES

Fisioterapeuta. Magíster o especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo

- Realizar evaluación de carga física de los puestos de trabajo para objetivar y priorizar el riesgo.
- Calificar los puestos de trabajo en alto, medio o bajo, de acuerdo a la evaluación de carga física. Recolectar la información secundaria pertinente y definir la necesidad de otra que se considere necesaria.
- Realizar para todos los puestos de trabajo recomendaciones correctivas y/o preventivas.
- Seleccionar los calificados en alto para realizar recomendaciones específicas del puesto de trabajo y a la persona.
- Enviar la evaluación al encargado de seguridad y salud en el trabajo para vigilancia médica con el médico del SVE a los calificados en puestos de trabajo alto.
- Aplicar encuesta de condiciones de salud (Morbilidad sentida) a todos los colaboradores que se encuentran en los procesos que tienen identificados riesgos de tipo osteomuscular.

1.5 CARACTERIZACIÓN DEL PROBLEMA

El proceso de trabajo está definido por un conjunto de relaciones económicas, psicosociales, tecnológicas, ambientales e institucionales y determina las características de ocupación de cada individuo. Cuando se dirige la atención a la salud en el proceso de trabajo, se involucra de manera radical el enfoque de la salud más allá de la ausencia de enfermedad y se concibe como un estado de bienestar físico, mental y social. Por lo tanto, nos debemos enfocar en la relación entre los procesos salud-enfermedad, trabajo y relaciones psicosociales en general, ya que influyen directamente en su calidad de vida y bienestar total. Por ende, el ser humano en todas sus dimensiones y en su entorno laboral, nos permite identificar los factores de riesgo a los que se encuentra expuesto el trabajador y que pueden incidir en su salud, su función y su productividad laboral.

En la gran mayoría de casos, las necesidades de intervención surgen a partir de la manifestación de fatiga física en los trabajadores, el panorama de factores de riesgo de la empresa y el análisis de las estadísticas de morbilidad y accidentalidad, en donde las alteraciones del sistema osteomuscular son representativas.

Reconociendo la amplitud del abordaje de la Ergonomía, en donde se analiza globalmente al trabajo teniendo en cuenta aspectos técnicos, organizacionales, ambientales y de la población que pueden guardar relación con este tipo de problemas, para la empresa ha sido siempre importante el estudio integral de la actividad.

Es la razón por la cual se presenta la siguiente Guía Técnica del Sistema de Vigilancia Epidemiológica Ergonómico para la Prevención de Desórdenes Osteomusculares (DOM), considerando elementos y proyecciones de intervención vigentes para el análisis ergonómico del trabajo. Los contenidos de la Guía Técnica establecen los lineamientos y orientaciones para la Vigilancia Epidemiológica de las Desórdenes Osteomusculares, considerando la intervención sobre las condiciones de trabajo y la salud de la población objeto de estudio.

1.6 ACTIVIDADES PROPUESTAS

El Sistema de Vigilancia Epidemiológica Osteomuscular, es una herramienta de trabajo eficaz para el control de los riesgos ergonómicos derivados del trabajo. Consta de diversas actividades que van desde la Prevención, Intervención, Educación y Seguimiento. Lo anterior, con el fin de disminuir la accidentalidad y ausentismo derivados de las condiciones de riesgo ergonómico presentes en la Empresa.

ENFOQUE

Las actividades realizadas, enmarcadas dentro de un sistema de Salud y seguridad en el trabajo, están encaminadas a:

- Apoyar el trabajo médico y de seguridad industrial.
- Disminuir los ausentismos laborales causados por lesiones osteomusculares y por altos niveles de estrés debido a la carga laboral.
- Contribuir al bienestar general de la comunidad de la Institución, especialmente las áreas donde se requiera mayor intervención.

A. PREVENCIÓN- EDUCACIÓN

- Inspecciones de seguridad ergonómica en las áreas más vulnerables donde se emiten recomendaciones para disminuir Rx ergonómico.
- Aplicación de Métodos de valoración de Carga física, donde se determinen los niveles de intervención con base en el riesgo ergonómico encontrado.
- Vigilancia en la aplicación de normas de higiene postural en las diferentes actividades, realizando correcciones cuando es necesario.
- Implementación Programa de Gimnasia Laboral (pausas activas), en todas las áreas. Se enfocará el Programa en la formación de líderes.
- Capacitaciones en Higiene Postural, Manejo de Cargas, Pausas Activas, por grupos: Grupos específicos, inducción o re-inducción de personal; individuales, grupales, en puesto de trabajo.

B. INTERVENCIÓN- SEGUIMIENTO

- TRABADORES RE-UBICADOS Y/O CASOS ESPECIALES

-Seguimiento y control por Medicina Laboral, una vez se hace el control médico, pasa el manejo a Fisioterapia.

-Si existen restricciones o re-adaptaciones laborales, se realiza apoyo en la re-ubicación del trabajador, en un puesto que cumpla con las recomendaciones correspondientes, se comunica a los supervisores del área y se establece un compromiso de cumplimiento.

-Para realizar la re-ubicación se hace un análisis previo del puesto de trabajo, para verificar que cumpla con lo recomendado.

-Se continúa el apoyo con las actividades del programa de vigilancia epidemiológica osteomuscular (valoraciones, controles, citas por fisioterapia, gimnasia laboral, entre otras).

- ACTIVIDADES VARIAS

- Ejecución de funciones propias desde fisioterapia, como asesora de prevención y manejo del SVE Osteomuscular (Capacitaciones, valoraciones, asesorías, reintegros y reubicaciones, entre otros).
- Visita, evaluación y análisis de los puestos de trabajo.
- Recorridos por la Planta, realizando observaciones de condiciones inseguras y posteriormente realizar el informe con las recomendaciones y posibles soluciones pertinentes para el control de dichos condiciones.

- Diálogo permanente con los trabajadores para escuchar sus dudas, opiniones y/o sugerencias de control de factores de riesgo presentes.

1.7 INDICADORES

a. Proporción de casos identificados: N° casos identificados / N° trabajadores encuestados * 100

b. Proporción de casos confirmados: N° casos confirmados / N° casos reportados con sintomatología * 100

c. Incidencia de Lesiones osteomusculares: Origen común y ocupacional

ILOC: N° casos nuevos por origen común / N° trabajadores *100
ILOP: N° casos nuevos por origen ocupacional/ N° trabajadores * 100
D. Prevalencia: común y ocupacional

PLOC: N° casos nuevos y antiguos x común / No trabajadores *100
PLOP: N° casos nuevos y antiguos x profesional / *100
E. Proporción de casos intervenidos y mejorados: No casos mejorados/ No casos diagnosticados *100.

1.8 FORMATOS

Encuesta de morbilidad sentida (Cuestionario Nórdico)

Formatos de valoración Carga Física

Bases de datos para seguimiento de casos (re-ubicados, re-íntegros, calificados, etc.).

2. TIEMPO ESTIMADO DE IMPLEMENTACIÓN BÁSICA

Con base en los datos que proporcione el analista en SST de la Empresa Frigotimaná S.A.S. Tuluá, se procede a dar respuesta a las siguientes preguntas para obtener un estimado aproximado de tiempo, respecto a las actividades básicas y diagnóstico inicial para la implementación del programa.

- Número de trabajadores.
- Número de puestos dentro de las áreas de Planta.
- ¿Se cuenta con apoyo médico en Planta?
- ¿Se tiene información clara de personas con re-ubicaciones, restricciones, casos especiales y/o calificados?

Con base en lo anterior, para realizar el Diagnóstico inicial se tomaría:

- Aplicación pruebas de tamizaje en cada puesto de trabajo:
  - Asesor tiempo completo con el acompañamiento de la ARL: 3 a 4 semanas, incluyendo visita al puesto de trabajo, toma de datos, registro en base de datos.
  - Asesor medio tiempo con el acompañamiento de la ARL: de 6 a 8 semanas.
  - Aplicación encuesta de morbilidad sentida para cada persona:
  - Asesor tiempo completo: 1 semana y media
  - Asesor medio tiempo: 2 semanas y media.
  - Creación de bases de datos, registro de la información de Diagnóstico inicial, recorridos y reconocimiento de procesos, revisión de información:
  - Asesor tiempo completo: 2 semanas;
  - Asesor medio tiempo: 3 a 4 semanas.
  - Tiempo estimado para el Diagnóstico Inicial:
  - Asesor tiempo completo: Aproximadamente 2 meses
  - Asesor medio tiempo: Aproximadamente 4 meses.

Una vez se realice el Diagnóstico inicial y, con base en los hallazgos de las pruebas de tamizaje en puestos y pruebas individuales, se plantean las propuestas de intervención, cuyo tiempo de implementación dependerá del nivel de riesgo ergonómico encontrado, de los recursos y del apoyo de la Gerencia para la implementación de dichas mejoras.

Importante anotar que es de vital ayuda el apoyo de un Médico Laboral, quien debe realizar las valoraciones médicas pertinentes a las personas a quienes se les haya detectado alto riesgo ergonómico en su puesto o en sus condiciones individuales. La valoración médica constituye un factor vital dentro de la clasificación en el sistema.

2.1 DOCUMENTOS DE REFERENCIA

GATISO: Guías de atención Integral en Salud Ocupacional.
DME (Guías con énfasis en prevención de desórdenes osteomusculares).

Anexo N. Programa de vigilancia epidemiológica para la conservación auditiva.

Frigo Timaná De Tuluá para Colombia	**FRIGOTIMANÁ S.A.S**	**CÓDIGO** **VERSIÓN** **PÁGINA**
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PARA LA CONSERVACIÓN AUDITIVA	

1. Objetivo General

Implementar un sistema de vigilancia que permita identificar y controlar en forma integral el factor de riesgo ruido, con el fin de prevenir las lesiones auditivas inducidas por ruido en la población laboralmente expuesta y detectar tempranamente los posibles efectos en la salud auditiva de los trabajadores.

1.1 Objetivos Específicos

- Identificar y clasificar las áreas y puestos de trabajo con niveles de presión sonora igual o superior a 80 dB(A) e implementar las medidas de control para la eliminación o reducción del ruido y efectuar seguimiento.
- Identificar los trabajadores expuestos en áreas de trabajo a niveles de presión sonora superiores a 80 dB(A) y evaluar en forma periódica el estado de salud auditivo para identificar en forma temprana los posibles efectos en la salud auditiva.
- Implementar un subsistema de información que permita la documentación del sistema de Vigilancia Epidemiológica para el seguimiento a las actividades y los resultados.
- Desarrollar actividades de promoción, motivación y capacitación a los mandos de dirección y trabajadores involucrados con el sistema de vigilancia.

2. Alcance

Este procedimiento cubre todas las actividades relacionadas con el Sistema de Vigilancia Epidemiológico para la conservación auditiva dirigida a todos los colaboradores de la empresa Frigotimaná S.A.S. Tuluá.

3. Definiciones

3.1 Hipoacusia (CIE-10: H919). Es la disminución de la capacidad auditiva por encima de los niveles definidos de normalidad. Se ha graduado el nivel de pérdida auditiva con base al promedio de respuestas en decibeles. Esta se usa desde el punto de vista clínico promediando las frecuencias de 500, 1000 y 2000 Hz.

Para salud ocupacional se recomienda la inclusión de 3000 Hz en la premeditación Para el abordaje del paciente con pérdida auditiva inducida por ruido es de vital importancia la descripción frecuencial de los niveles de respuesta desde 500 hasta 8000Hz. Esto con el fin de precisar la severidad de la hipoacusia para las frecuencias agudas, que son las primeras comprometidas.

- <25 dB Audición normal
- 26-40 dB Hipoacusia leve
- 41-55 dB Hipoacusia moderada
- 56-70 dB Hipoacusia moderada a severa
- 71-90 dB Hipoacusia severa
- >90 dB Hipoacusia profunda

En ANSI 96 se define la existencia de audición dentro de límites normales de 0 a 10dB, la hipoacusia mínima de 11 a 20dB, la hipoacusia leve de 21 a 40dB y los demás niveles de pérdida se mantienen iguales. Esta clasificación aplica primordialmente para pacientes pediátricos en los cuales los cambios mínimos pueden alterar el proceso de desarrollo normal del lenguaje y de aprendizaje. Para la población adulta y en particular en la expuesta a ruido la clasificación empleada define la pérdida desde 25dB. (NIOSH 1998) Sin embargo, desde el punto de vista preventivo la meta que debe plantearse dentro de los programas de conservación auditiva es mantener la adición dentro de los límites de normalidad plantados por la ANSI.

3.2 PTA (Pure Tone Average – Pro mediación de Tonos Puros) Es la promediación de los umbrales de 500, 1000 y 2000 Hz. Para salud ocupacional se recomienda adicionar la frecuencia de 3000 Hz, o en algunos casos utilizar la promediación de 1000, 2000 y 4000 Hz con el fin de tener en cuenta la caída presentada típicamente en dichas frecuencias en la hipoacusia inducida por ruido. Se recomienda así reportar el PTA colocando en paréntesis las frecuencias tenidas en cuenta para la promediación. (PTA (512) para 500, 1000 y 2000Hz).

3.3 Hipoacusia conductiva (CIE-10: H90.0, H90.1, H90.2). Disminución de la capacidad auditiva por alteración a nivel del oído externo o del oído medio que impide la normal conducción del sonido al oído interno.

3.4 Hipoacusia neurosensorial (CIE-10: H90.3-H90.4, H90.5). Disminución de la capacidad auditiva por alteración a nivel del oído interno, del octavo par craneal o de las vías auditivas centrales. Las alteraciones más frecuentes se relacionan con las modificaciones en la sensibilidad coclear.

3.5 Hipoacusia mixta (CIE-10: H90.6-H90.7, H90.8). Disminución de la capacidad auditiva por una mezcla de alteraciones de tipo conductivo y neurosensorial en el mismo oído.

3.6 Hipoacusia neurosensorial inducida por ruido en el lugar de trabajo (HNIR) (CIE-10: H83.3, H90.3-H90.4, H90.5). Es la hipoacusia neurosensorial producida por la exposición prolongada a niveles peligrosos de ruido en el trabajo. Aunque su compromiso es predominantemente sensorial por lesión de las células ciliadas externas, también se han encontrado alteraciones en mucha menor proporción a nivel de las células ciliadas internas y en las fibras del nervio auditivo.

3.7 Trauma acústico (CIE-10: H83.3). Es la disminución auditiva producida por la exposición a un ruido único o de impacto de alta intensidad (mayor a 120 dB).
3.8 Cambio del Umbral Auditivo Temporal (CUAT) (CIE-10: H83.3). Es el descenso encontrado en los umbrales auditivos, relacionado con la exposición reciente a ruido, que desaparece en las horas o días siguientes a la exposición, para retornar a los umbrales de base.

3.9 Cambio del Umbral Auditivo Permanente (CUAP) (CIE-10: H83.3). Es el descenso encontrado en los umbrales auditivos, relacionado con la exposición a ruido, que se mantiene en el tiempo sin retornar a los umbrales de base.

El diagnóstico de hipoacusia neurosensorial inducida por ruido en el trabajo, depende de la representación clásica en un audiograma clínico (donde se exploran la vía aérea y ósea), así como de la prueba de exposición a ruido en el trabajo. Esta evaluación ambiental debe dar cuenta de la intensidad de exposición, de las frecuencias involucradas, así como del tipo de ruido existente en el ámbito laboral.

3.10 Audiometría tonal: Es la medición de la sensibilidad auditiva de un individuo mediante el registro del umbral de percepción de tonos puros calibrados.

3.11 Audiometría de base: Es la audiometría tonal contra la cual se comparan las audiometrías de seguimiento. Será en principio el pre ocupacional o de ingreso, pero podrá ser cambiada si se confirma un cambio permanente en los umbrales auditivos.

3.12 Audiometría de confirmación: Es la audiometría tonal realizada bajo las mismas condiciones físicas que la de base, que se realiza para confirmar un descenso de los umbrales auditivos encontrado en una audiometría de seguimiento.

3.13 Decibeles (dB). Unidad adimensional utilizada en física que es igual a 10 veces el logaritmo en base 10 de la relación de dos valores.

4. RESPONSABILIDADES

Seguridad Industrial.

- Realizar las mediciones ambientales de ruido, toda vez que se realicen cambios en el proceso que modifiquen los niveles de ruido y al menos cada 2 años

- Identificar las áreas con nivel de presión sonora por encima de lo permisible y la necesidad de uso de elementos de protección auditiva.
- Participar en la promoción e implementación de controles técnicos para disminuir o eliminar el ruido en las fuentes generadoras.
- Suministrar los elementos de protección auditiva al personal expuesto, independiente del tipo de contrato con la Compañía.

Asesor en salud ocupacional:

- Orientar sobre el programa al gerente de planta, jefes, ingeniero de turno y empleados en general.
- Participar en la promoción e implementación de controles técnicos para disminuir o eliminar el ruido en las fuentes generadoras.
- Programar en coordinación con los ingenieros de turno la realización de la audiometría periódica para el personal expuesto
- Verificar la audiometría al momento del examen de ingreso
- Suministrar, asesorar e investigar sobre los diferentes elementos de protección personal auditiva existentes
- Capacitar y entrenar a los empleados sobre la higiene auditiva
- Coordinar con Recursos Humanos y la gerencia de Planta la reubicación temporal o definitiva necesaria para empleados con enfermedad profesional inducida por ruido.
- Motivar el buen uso y cuidado de los elementos de protección auditiva en todos los trabajadores. Supervisar y divulgar en las áreas la actitud positiva hacia el cuidado auditivo y el uso de la protección. Realizar observaciones de uso de la protección auditiva en las áreas.

Coordinador en planta de beneficio animal y líderes.

- Promover el programa
- Participar en la promoción e implementación de controles técnicos para disminuir o eliminar el ruido en las fuentes generadoras.
- Motivar el buen uso y cuidado de los elementos de protección auditiva en todos los trabajadores
- Supervisar y divulgar en las áreas la actitud positiva hacia el cuidado auditivo y el uso de la protección.
- Realizar observaciones de uso de la protección auditiva en su área
- Crear el espacio para la realización de todas las actividades del programa (capacitación, examen audio métrico)
- Auditar las actividades del programa y solicitar los elementos de protección para el personal de su área.

Empleados en general.

- Cumplir todas las normas y estándares que estime la compañía y que se deriven de este programa.

Mantenimiento.

- Establecer un programa de mantenimiento preventivo en las fuentes emisoras de ruido.
-Investigar mejoramientos de ingeniería aplicada para disminuir o eliminar el ruido en Las fuentes generadoras.

5. CARACTERIZACIÓN DEL PROBLEMA

La exposición a ruido se considera uno de los principales factores de riesgo involucrados en la génesis de la hipoacusia relacionada con el trabajo. La pérdida auditiva de inicio en la adultez se ha descrito como el decimoquinto problema de salud más serio en el mundo (Nelson, et al, 2005), y el deterioro de la función auditiva relacionado con el trabajo, o de origen profesional, es reconocido de tiempo atrás como una situación de alta prevalencia en países industrializados o no. En la génesis de la hipoacusia por ruido en el lugar de trabajo, se deben considerar otros aspectos adicionales a la exposición al mencionado agente, o que interactúan con éste, tales como la edad, los traumatismos craneales, el tabaquismo, algunas enfermedades sistémicas y la exposición a ciertos químicos, entre otros.

Según el Ministerio de la Protección Social, en Colombia la hipoacusia neurosensorial ocupó el tercer lugar en la frecuencia de diagnósticos de enfermedad profesional para el período 2001 – 2003, pero en el año 2.004 fue desplazada al cuarto lugar (MPS, Tafur, F, 2006). El gran número de casos de HNIR que se observa en los trabajadores de la industria colombiana y la carga de enfermedad asociada, exigen la selección de alternativas preventivas, diagnósticas, terapéuticas y de rehabilitación que permitan ofrecer a los trabajadores una adecuada atención integral. Sin embargo, dada la diversidad de estrategias, los diferentes enfoques y costos de la atención, la selección de dichas alternativas se hace cada vez más compleja y no está soportada por evidencia científica sobre su efectividad.

La Guía está destinada a los especialistas de Seguridad y Salud en el Trabajo y áreas afines, así como a los profesionales de la salud (médico del trabajo, médicos generales o especialistas y otros profesionales que tienen cabida dentro del Sistema de Seguridad Social Integral), con el fin de brindar herramientas basadas en la evidencia para la atención integral de la HNIR en los lugares de trabajo.

6. DESARROLLO

6.1 INTERVENCIÓN DE RIESGOS HIGIENICOS A RUIDO

a. Tome como base para el inicio de la estrategia la Matriz de Identificación de Peligros, Evaluación y Control de Riesgos de la empresa (denominado también panorama de factores de riesgo o panorama de riesgos), Identificando el ruido, su

interacción con la fuerza de trabajo (empleados) y el entorno que rodea al lugar de trabajo.

b. Recoja información detallada tanto del ambiente de trabajo como de las circunstancias bajo las cuales se exponen los trabajadores. Tenga en cuenta las fuentes que generan el riesgo, los procesos productivos, los controles técnicos existentes, el espacio del lugar de trabajo, los tiempos de exposición, los turnos y los elementos de protección personal que utilizan los expuestos.

c. Realice un análisis de las tareas asignadas a los trabajadores. Confronte estas tareas con las denominaciones de los cargos u oficios establecidos en la empresa.

d. Conforme grupos de oficios por procesos de operación y que a su juicio, por la naturaleza de la tarea, puedan compartir exposiciones similares.

e. Clasifique los grupos en categorías de exposición ambiental a ruido según observaciones de la tarea y su relación con las circunstancias y agentes de exposición, como por ejemplo: Crítico, alto, moderado, bajo.

f. Asigne códigos a estos grupos y clasifíquelos en categorías de riesgo por exposición ambiental, según su juicio observacional. Asigne los códigos según la ubicación administrativa de los grupos para identificarlos adecuadamente. Estos serán los denominados Grupos de Exposición Similar (GES), los cuales se asume que tienen el mismo perfil de exposición en términos de la frecuencia con que desarrollan la tarea u oficio, los materiales utilizados, los procesos implicados y en general en la forma de desarrollo de la actividad.

g. Confirme la clasificación cualitativa de los GES, mencionada en el literal anterior, mediante muestreos personales de la exposición ocupacional utilizando como estrategia la toma de al menos 6 a 10 muestras por cada GES. Considere como mínimo 6 muestras por cada GES, pues un número menor crea una alta incertidumbre sobre el verdadero perfil de la exposición. Establezca una estrategia de muestreo en los términos recomendados en esta Guía.

h. Aplique métodos y criterios de referencia estandarizados para la evaluación de los GES a los factores de riesgo.

i. A los resultados de las evaluaciones realizadas en cada GES aplique la estadística descriptiva para el cálculo de parámetros requeridos, como el rango de las evaluaciones, los valores mínimo y máximo, porcentaje de muestras superiores a 85 dBA o 100% de la dosis, promedios aritmético y geométrico, desviaciones estándar de la exposiciones, desviación estándar geométrica, etc.

j. Tenga en cuenta los siguientes criterios de decisión frente al riesgo, los cuales se consideran necesarios para validar la aceptación del GES y orientar acciones: Si la desviación estándar geométrica (DEG) es igual o inferior a 2.0, considere el GES como aceptable. Si la DEG es superior a 2.0, considere el GES como no

aceptable. En este caso revise los resultados de las mediciones y los correspondientes oficios que más afectan la variabilidad de los datos, excluyendo estos últimos para ser incorporados en otros GES e intente nuevos estimativos estadísticos y sus correspondientes DEG.

Cuando el GES es aceptable:

Si el grado o porcentaje de exposición (Dosis) es menor a 0.5, la situación se considera controlada y se deben establecer campañas de reevaluación periódica según las consideraciones de esta guía. Si la dosis es igual o mayor a 0.5 (nivel de acción), la situación se considera fuera de control y se deben aplicar medidas a la mayor brevedad posible.

Se recomienda implementar un programa de vigilancia médica que incluya a todos los trabajadores expuestos a niveles iguales o superiores a 80 dBA TWA, o su equivalente durante la jornada laboral en todas las empresas que se ha demostrado tienen altos niveles. Los programas deben contener evaluaciones médicas, aplicación de cuestionarios tamiz, y pruebas audiológicas, como la audiometría. Se recomienda realizar evaluación auditiva pre ocupacional, de seguimiento y pos ocupacional, que explore adicionalmente las condiciones individuales relacionadas con hipoacusias, y otras actividades asociadas con los hobbies y hábitos personales, así como la exposición a sustancias químicas y a vibración. Para la evaluación auditiva se indica audiometría tonal realizada por personal calificado y en cumplimiento de los estándares de calidad. Deben examinarse las frecuencias de 500, 1000, 2000, 3000, 4000, 6000 y 8000 Hz en cada uno de los oídos. Las audiometrías pre y pos ocupacionales se realizan bajo las mismas condiciones, con reposo de mínimo 12 horas, no sustituido por uso de protectores auditivos. Las de seguimiento deben ser realizadas al terminar la jornada laboral o bien adelantada la misma, con el fin de detectar descensos temporales en los umbrales auditivos. Es indispensable disponer de la evaluación audio métrica pre ocupacional, para determinar cambios en los umbrales La periodicidad recomendada para el seguimiento de la vigilancia médica es:

Cada 5 años para trabajadores expuestos a niveles de ruido entre 80-<82 dBA TWA; anuales para los trabajadores expuestos a niveles de ruido de 82 a 99 dBA TWA y semestrales para los expuestos a niveles de 100 dBA TWA o más.

Para la interpretación de los umbrales auditivos, se recomienda no aplicar corrección por presbiacusia para la valoración de casos individuales, Se recomienda el uso de la descripción frecuencia de la curva audiométrica con el fin de no excluir ningún cambio en los umbrales, que puede ocurrir con el uso de clasificaciones que tienden a promediar los hallazgos de algunas frecuencias al resto del audiograma. Estos registros deben conservarse y permanecer disponibles para las audiometrías de seguimiento.

Si en la audiometría se encuentra un desplazamiento de 15 dB o más, en al menos una de las frecuencias evaluadas en cualquiera de los oídos, se

recomienda repetir inmediatamente la audiometría, verificando que se han controlado todas las posibles causas de error. Si persiste descenso de 15 dB en alguna de las frecuencias evaluadas, se indicará audiometría tonal de confirmación de cambio de umbral auditivo dentro de los siguientes 30 días, bajo las mismas condiciones de toma de la audiometría pre ocupacional. La recuperación de los umbrales es considerada un Cambio de Umbrales Auditivos Temporal (CUAT), lo cual indica reforzar el cumplimiento del programa de conservación auditiva. Ante persistencia de descenso de umbrales se considera puede haber un Cambio de Umbrales Auditivos Permanente (CUAP), para lo cual la empresa reevaluará el nivel de exposición y las medidas de control implementadas y se realizará remisión para valoración clínica por medicina laboral u otorrinolaringología. Si no se tiene duda con respecto a los umbrales se procederá a realizar un registro cambio de los umbrales para las siguientes audiometrías de seguimiento. Se indica el uso de ayudas diagnósticas auditivas complementarias cuando se presentan dudas al respecto de los umbrales auditivos reportados por el paciente en la audiometría tonal, sea pre ocupacional, de confirmación de cambio del umbral auditivo o pos ocupacional. La hipoacusia inducida por ruido ocupacional se caracteriza por ser principalmente neurosensorial, afectando las células ciliadas del oído interno Casi siempre bilateral, simétrica y casi nunca produce una pérdida profunda. Una vez que la exposición a ruido es descontinuada no se observa progresión adicional por la exposición previa a ruido. La pérdida más temprana se observa en las frecuencias de 3000, 4000 y 6000 Hz, siendo mayor usualmente en 4000 Hz. Las frecuencias más altas y las bajas tardan mucho más tiempo en verse afectadas. Dadas unas condiciones estables de exposición, las pérdidas en 3000, 4000 y 6000 Hz usualmente alcanzan su máximo nivel a los 10 a 15 años y decrece el riesgo de mayor pérdida en la medida en que los umbrales auditivos aumentan. Los casos que no se ajustan a los elementos caracterizadores de una pérdida por exposición a ruido deben ser evaluados individualmente.

Se recomienda asegurar una exposición por debajo de los 80 dBA dentro del programa de control e higiene industrial en aquellos trabajadores en los cuales se han identificado algunos antecedentes, que pueden estar relacionados con un riesgo discretamente mayor de presentar hipoacusia (mediada por condiciones diferentes y que no han mostrado tener asociación con la exposición laboral a ruido) La indicación de tratamiento quirúrgico con implante coclear par.

7. **INDICADORES DE IMPACTO**

- TASA DE INCIDENCIA DAÑO AUDITIVO INDUCIDO POR RUIDO:

$$\frac{\text{N° casos nuevos daño auditivo/año x 100 (anual)}}{\text{N° total expuestos NPS mayor 80dB}}$$

- TASA PREVALENCIA DAÑO AUDITIVO INDUCIDO POR RUIDO:

$$\frac{\text{N° casos nuevos y viejos de daño auditivo/año x 100 (anual)}}{\text{N° total de expuestos NPS mayor de 80dB}}$$

- INDICADOR DE COMPORTAMIENTO SEGURO (x sección) (anual)

N° de trabajadores que usan protección auditiva sección x 100
N° de trabajadores expuestos X sección
- INDICADOR INICIAL DEL FACTOR DE RIESGO AMBIENTAL (Grado de Riesgo inicial):

GRADO DE RIESGO INICIAL: NSP en el momento inicial del SVE
Valor límite permisible de los NPS (TLV)

- INDICADORES DE FACTOR DE RIESGO AMBIENTAL DESPUÉS DE APLICAR EL CONTROL (Grado de riesgo final):

GRADO DE RIESGO FINAL:

NPS luego de aplicar una medida de control
Valor límite permisible de los NPS (TLV)

Anexo O. Programa para la realización de actividades de mantenimiento locativo (actividad no rutinaria).

Frigo Timaná De Tuluá para Colombia	**PROGRAMA PARA LA REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES DE MANTENIMIENTO LOCATIVO (ACTIVIDAD NO RUTINARIA)**	CODIGO:
		Edición No.
		PÁGINA

1. OBJETIVO

Establecer los lineamientos que permitan realizar actividades de mantenimiento locativo en las instalaciones de **FRIGOTIMANÁ S.A.S TULUA**, sin originar riesgos de accidente, enfermedad laboral, contaminación ambiental o cese imprevisto de las actividades dentro de los procesos productivos de la empresa como también del medio ambiente externo.

2. ALCANCE

El contenido del presente programa está dirigido a la realización de actividades de mantenimiento locativo en las instalaciones de **FRIGOTIMANÁ S.A.S TULUA**, identificada como una actividad no rutinaria realizada por personal externo (proveedores); estas se realizan con una periodicidad anual o antes si así se requiere por avería o daño de algún elemento.

3. DEFINICIONES

Mantenimiento locativo: Conjunto de actividades tendientes a arreglar, mejorar y preservar el estado de las instalaciones locativas de la empresa. Por estas se entiende, limpieza, arreglo y cambio de luminarias, pintura y arreglo de paredes y elementos de las diferentes áreas de la empresa como baños, escaleras, ventanas, puertas, cambio, arreglo y limpieza de muebles y enceres, puesta y mantenimiento de aires acondicionados, entre otros.

Proveedor del servicio: Persona natural, pública o privada, quien tiene las competencias para realizar labores de mantenimiento locativo y de serlo necesario ha sido autorizado y certificado por la autoridad competente para la realización de estas labores.

Operario: persona (s) encargadas de realizar las actividades de mantenimiento locativo, las cuales tienen las competencias para hacerlo y de serlo necesario están acreditados por la autoridad competente para la realización de estas actividades.
Residuos Peligrosos: Comprende los envases o empaques que hayan contenido sustancias químicas, remantes, sobrantes o subproductos de estos.

Manejo: Se entiende la recolección, transporte, y eliminación de los desechos o residuos de sustancias químicas.

4. PROCEDIMIENTO

La realización de actividades de mantenimiento locativo serán realizadas teniendo en cuenta el manejo que se le da algunas actividades consideradas como tareas de alto riesgo (trabajo en alturas, energías peligrosas, trabajos en caliente, entre otros). Por lo tanto su desarrollo seguro parte del cumplimiento de este procedimiento y del procedimiento de cada actividad en particular.

4.1 SEGURIDAD EN EL MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES

- Se debe programar y comunicar **reiteradamente** a todos los líderes o jefes y todo el personal de las diferentes áreas de la empresa, de la realización de actividades de mantenimiento locativo por lo menos 15 días antes a su ejecución.

- Se deben realizar estas actividades terminada la jornada laboral, donde no se encuentre personal en las instalaciones, esto con el fin de evitar exposición situaciones que generan peligros o incomodidades para estos. Si se hacen de manera imprevista, se debe realizar anuncio inmediato sobre estas y proporcionar todos los medios de seguridad, salud ocupacional y protección ambiental para que estas no afecten el desempeño normal de la empresa y su entorno.

- Se debe contratar personal acreditado y certificado para la realización de estas actividades según sea el requerimiento de la actividad.

- Se debe contar con toda la información acerca de las actividades a realizar, el listado de sustancias químicas a utilizar de serlo así (hojas de seguridad MSDS); contar con todos sus elementos de protección personal, enviar por anticipado el pago de su seguridad social en salud (EPS, ARL, AFP), y

dejar manifiesto el procedimiento a utilizar y sus implicaciones a la seguridad, salud y el medio ambiente tanto interno como externo de la empresa.

- Quien realiza las actividades de mantenimiento locativo debe tener conocimiento y experiencia en la realización de estas actividades. Estos deben contar con certificación para trabajos en altura, si se requiere y se van a ejecutar actividades por encima de 1.50 metros, así como de elementos de protección personal y anti caídas para desarrollar estas de manera segura. Así mismo contar con permiso de trabajo si así lo requiere la actividad emitido por el área de SST de la empresa.

- Esta actividad debe ser supervisada por personal de **FRIGOTIMANÁ S.A.S TULUA**, y por parte del proveedor del servicio; la persona que ejecuta la labor debe tener un acompañante quién supervisará esta labor y podrá reaccionar ante una eventual emergencia (accidentes, derrames, incendios, entre otros).

- Igualmente el proveedor del servicio debe comunicar al área de SST sobre el estado de los equipos o herramientas a utilizar, así como otros utilizados para este fin. (Taladros, pulidoras, cortadoras, compresores, entre otros).

- Toda sustancia (s) química (s) utilizada en la realización de mantenimientos locativos (pinturas, solventes, aceites, entre otros), deben de estar identificadas con pictograma de naciones unidas, contar con el rotulo de NFPA y disponer de la hoja de seguridad (MSDS) de cada una de estas.

- Dichas sustancias deben mantener en recipientes cerrados y sólo debe haber presencia de estas cuando se vaya a realizar la actividad; no se deben realizar mezclas ni vertimientos a las alcantarillas.

- Si se originan residuos como recipientes, cajas y material impregnado por estas sustancias químicas, el proveedor de este servicio debe manejarlo como residuo peligroso y darle el manejo requerido a este según la normatividad existente de acuerdo a lineamientos del área de SST de **FRIGOTIMANÁ S.A.S TULUA.**

- Después de la ejecución de la actividad, se deben mantener las áreas libres de suciedad, derrames y en general residuos generados en la actividad de mantenimiento.

- Se deben establecer tiempos y distancias determinadas tanto para la realización de las actividades de mantenimiento, como también para volver a la normalidad en las actividades de la empresa. Esta información la debe aportar el proveedor del servicio.

- El proveedor del servicio garantizará la limpieza de las áreas en las cuales se hayan generados basuras, residuos, entre otros. Igualmente solicitará ayuda a la encargada de servicios generales para desarrollar actividades de limpieza minuciosa si así lo requiere el área donde se llevó la actividad de mantenimiento.

4.2 PROCEDIMIENTO EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO

La empresa o persona proveedora del servicio de mantenimiento locativo debe informar claramente a **FRIGOTIMANÁ S.A.S TULUA**, el nombre del operario (s) y/o el responsable de la realización de las actividades de mantenimiento; así como el número telefónico al cual deben llamar en caso de cualquier emergencia. Se debe indicar también una línea hospitalaria o del sistema de emergencia para orientar al usuario cuando así lo requiera.

Se debe seguir el procedimiento para emergencias estipulado dentro del plan de emergencias de **FRIGOTIMANÁ S.A.S TULUA** para atender la situación.

Igualmente si es personal propio o proveedor del servicio, se debe realizar el reporte del accidente de trabajo dentro del tiempo estipulado, así como la investigación de este según la normatividad vigente para este.

4.3 PROCEDIMIENTO EN LA GENERACIÓN DE RESIDUOS SÓLIDOS

Cuando en las actividades de mantenimiento locativo se generen residuos sólidos de tipo normal o peligroso, estos serán tratados de acuerdo al procedimiento estipulado por el área de SST de la empresa para este tipo de residuos. Así mismo los proveedores del servicio serán informados acerca de este procedimiento para que reporten sobre la generación y manejo de residuos por su actividad.

4.4 PROCEDIMIENTO EN CASO DE DERRAME

El proveedor del servicio debe garantizar que sus empleados están capacitados en el tema de la Prevención y Limpieza de derrames con sustancias químicas. Disponer de los materiales necesarios en las áreas de trabajo, de la siguiente forma (kit antiderrame):

- Arenilla absorbente o paños absorbentes
- Trapeadores normales
- Guantes de Neopreno o nitrilo y Delantal plástico
- Cubiertas especiales para tapar sumideros y alcantarillas.

IMPORTANTE:

- En caso de un derrame que amenace descarga al sumidero o alcantarilla, se deben cerrar o tapar los mismos.
- Bloqueé el flujo de los materiales derramados y aplique material seco absorbente, que absorba el líquido derramado.
- Recoja los desechos y dispóngalos como residuos peligrosos según Procedimiento de Manejo Integral de residuos.
- En caso de vertido accidental, avisar inmediatamente al supervisor de la actividad, para dar conocimiento y ejecutar las maniobras necesarias para dar contención al evento.
- Disponer los residuos en forma segura, sin afectar el Medio Ambiente ni la salud de las personas.

5. RESPONSABILIDAD

ÁREA DE SST: Son los encargados de verificar que se cumpla el procedimiento para la realización de actividades de fumigación en cuanto a seguridad, SST y medio ambiente. Así mismo de emitir permisos de trabajo según sea la actividad de mantenimiento a realizar.

ÁREA DE COMPRAS: Deben cumplir con los requisitos de selección y contratación de proveedores y exigir los permisos, certificaciones y carnets que autoricen a la persona o empresa como autorizada por la autoridad competente También informar al proveedor sobre la existencia de este programa y la obligatoriedad de su cumplimiento.

EMPRESA ENCARGADA DEL MANTENIMIENTO LOCATIVO: Es la empresa o persona competente y responsable de ejecutar las actividades de mantenimiento locativo. Deben cumplir y seguir minuciosamente el programa para la realización

de estas labores y presentar toda la documentación para el desarrollo seguro de la actividad (permisos, carnets, hojas de seguridad, entre otros).

Anexo P. Procedimiento de Gestión del Cambio.

1. OBJETIVO

Establecer los lineamientos para un proceso sistemático de identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles relacionados a la Seguridad y Salud en el Trabajo, asociados a los cambios de la organización antes de introducir tales cambios.

2. ALCANCE

Este procedimiento se aplica para cualquier cambio que se genere en todas las áreas operativas y administrativas de FRIGOTIMANÁ S.A.S TULUA VALLE, así como a todos sus contratistas, este procedimiento va desde la planeación de un cambio hasta la conclusión y entrega del mismo.

3. DEFINICIONES

Análisis de Cambio: Proceso que permite identificar la existencia y características de los peligros para evaluar la magnitud de los riesgos asociados en los cambios o nuevos proyectos y decidir si dichos riesgos son o no aceptables.

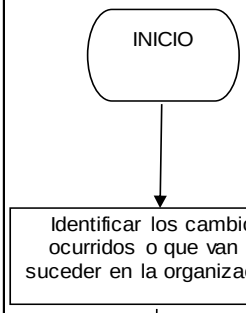
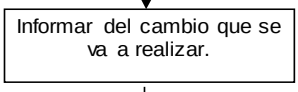
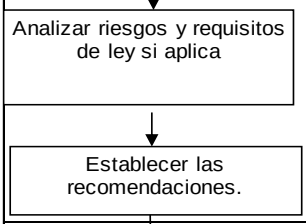
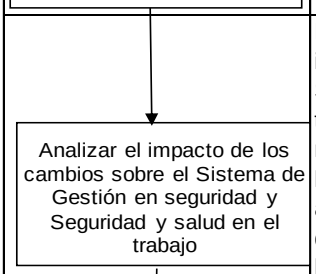
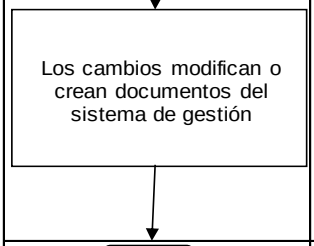
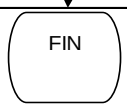
Cambio: Modificación significativa de un proceso, instalación o equipo ya existente.

Gestión de Cambio: Aplicación sistemática de procesos y procedimientos para la identificar peligros, evaluar, controlar y monitorear los riesgos en los cambios y nuevos proyectos.

4. RESPONSABILIDAD

Es responsabilidad del Director Administrativo, el área de seguridad y salud en el trabajo, el comité COPASST, los líderes de área o procesos, identificar o recepcionar los cambios relacionados con la gestión de SST y definir si la propuesta de cambio es viable.

5. DESARROLLO

ACTIVIDADES	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	REGISTRO
	Permanentemente se identifican los cambios de legislación. Cambios de Tecnología Cambio de infraestructura, instalaciones y equipos Adecuaciones del sitio de trabajo Cambios de personal Implementación de nuevos procesos y ejecución de nuevos proyectos.	Encargado de SST	Formato de gestión del cambio
	Cada que se presente un cambio los responsables de las áreas involucradas, informan sobra los cambios que se van a presentar	Áreas involucradas	Formato de gestión del cambio
	El área de Seguridad y salud en el trabajo en compañía delas áreas involucradas analizan los riesgos que se puedan presentar porlos cambios y los requisitos deley si aplica.	Encargado de SST y áreas involucradas	Formato de gestión del cambio
	Basados en los riesgos identificados en Seguridad y salud en el trabajo establece las recomendaciones para hacer implementadas antes, durante y después del cambio y los a los cargos que se ledebe comunicar.	Encargado de SST y áreas involucradas	Formato de gestión del cambio
	Con base en los riesgos identificados y las recomendaciones establecidas se identifican los elementos del sistema de gestión que se verán afectados por el cambio.	Seguridad y salud en el trabajo y áreas involucradas	Formato de gestión del cambio
	Ajustar o crear procedimientos o instrucciones de trabajo, divulgar y entrenar al personal.	Encargado de SST y áreas involucradas	

FORMATO GESTIÓN DEL CAMBIO	
FECHA:	

DESCRIPCION DEL CAMBIO

ANALISIS DE RIESGOS / REQUITOS LEGALES APLICABLES
Para la identificación y análisis de riesgo se pueden utilizar diferentes alternativas como PHA, matriz de peligros, ARO,etc.

RECOMENDACIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ANALISIS DEL IMPACTO DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	
PELIGROS Y/O RIESGOS	
REQUISITOS LEGALES	
SISTEMA DE GESTIÓN	
PROCEDIMIENTOS O INSTRUCCIONES DE TRABAJO	
OTROS	

PLANEACIÓN DEL CAMBIO				
ACTIVIDAD	RESPONSABLE	COMUNICAR CAMBIO A:	FECHA EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO

DILIGENCIADO POR:	

Fuente: GUIA SG-SST ARL SURA

6. REGISTROS Y DOCUMENTOS APLICABLES

- Formato solicitud de cambio.
- Procedimiento de identificación de peligros, valoración y control de riesgos.

Anexo Q. Procedimiento para la selección, ingreso y desempeño de contratistas en Seguridad y Salud en el Trabajo.

	FRIGOTIMANÁ S.A.S	
	PROCEDIMIENTO PARA LA SELECCIÓN, INGRESO Y DESEMPEÑO DE CONTRATISTAS EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	**CÓDIGO** **VERSIÓN** **PÁGINA 173 DE 191**

1. OBJETO.

Determinar cuáles son las condiciones, obligaciones y derechos que tienen el personal de proveedores y contratistas que ingresan a realizar labores de construcción, fumigación, demolición, renovación, instalación, mantenimiento y todas aquellas labores que impliquen desarrollar actividades propias de su labor.

2. ALCANCE

Este procedimiento aplica para todas las actividades e instalaciones de **FRIGOTIMANÁ S.A.S. TULUÁ VALLE.**

3. DEFINICIONES

- Contratista
- Colaborador del contratista
- ARL
- EPS
- AFP
- Elementos de protección
- SST

4. CONDICIONES GENERALES

- Las condiciones aquí mencionadas deben ser cumplidas en su totalidad por todos los contratistas durante la ejecución de las tareas contratadas, descritas en el objetivo, dentro de las instalaciones y donde aplique fuera de ellas.

- El incumplimiento de estas condiciones ocasiona el retiro del colaborador de contratistas de las zonas de trabajo de **FRIGOTIMANÁ S.A.S. TULUÁ VALLE.**
- El incumplimiento de estas condiciones puede también traer a suspensión de la obra por parte del contratista y hasta la cancelación del contrato, si así se ha determinado dentro de las condiciones del contrato.
- Todos los elementos de protección aquí requeridos deben cumplir las normas y estándares de calidad, según la legislación Colombiana.
- El contratista debe afiliar a sus empleados a la ARL, AFP y EPS respectivamente, así como realizar los pagos correspondientes oportunamente, además debe informar oportunamente a **FRIGOTIMANÁ S.A.S. TULUÁ VALLE.**
- Todas las dotaciones, elementos de protección y demás materiales requeridos deben ser proporcionados por el contratista.
- El contratista deberá nombrar un responsable para coordinar y verificar el cumplimiento de las actividades de **Seguridad industrial, Salud en el Trabajo.**
- Diariamente se realizaran inspecciones planeadas y no planeadas, en compañía del representante y otras aleatoriamente por parte de **FRIGOTIMANÁ S.A.S. TULUÁ VALLE.**

5. ELEMENTOS DE SEGURIDAD

- **Equipo de protección básica (para todos los trabajadores):** Uniforme, botas con puntera, guantes de seguridad, lentes de seguridad, cinta para demarcar áreas, protección auditiva, cubre bocas y casco.

PARA TRABAJOS ESPECIFICOS

- **Equipo de protección eléctrico:** Calzado dieléctrico, casco policarbonatado, tarjeta para bloqueo y etiquetado, permiso de trabajo y de ingreso a subestaciones, lentes de seguridad (color ámbar) y guantes de seguridad eléctricos.
- **Equipos de protección adicional para corte y soldadura:** Permiso de trabajo (ver documento anexo, procedimiento), careta para soldar, peto de carnaza, extintor ABC, guantes y mangas en carnaza y respiradores para soldadura.
- **Equipo de protección adicional para trabajo en alturas:** Permiso de trabajo (ver documento anexo y procedimiento), cinturón y arnés completo, Escaleras y andamios en buen estado y bien asegurados en las áreas de trabajo, eslinga de seguridad, línea de vida con una resistencia mínima de 300 Kg. Tablas de

apoyo en buen estado, cinturón portaherramientas, casco, guantes de seguridad.

6. HERRAMIENTAS Y EQUIPO NECESARIO.

- Al igual que los equipos y elementos de protección personal, las herramientas y equipo necesarios tendrán una revisión por parte de **FRIGOTIMANÁ S.A.S. TULUÁ VALLE**, durante las inspecciones planeadas y no planeadas en lo que refiere a estado y funcionamiento, tales como: Plantas eléctricas de soldar, Equipos de corte y soldadura autógena (siempre deben estar en un carrito para sus uso, transporte y almacenamiento), herramientas manuales (taladro, sierra, cortadora, etc.) las cuales deben tener sus conexiones a tierra, extensiones eléctricas, clavijas, contactos, etc., herramientas manuales, escaleras y andamios.
- Siempre que se efectúen trabajos en altura, en caliente, obras civiles, montaje de equipos, etc. que ponga en riesgo al personal que circula por esa área, se deberá delimitar el área de trabajo con cinta de seguridad y tapar o eliminar cualquier riesgo al término parcial y final del trabajo. El encargado de seguridad deberá consultar con el área de SST las precauciones específicas que se deben tener en cada trabajo. Los elementos necesarios para esto deben ser suministrados por el contratista.
- La protección y custodia de los equipos es de estricta responsabilidad de cada uno de los contratistas

7. CONTENIDO.

- **Requisitos:** Cada colaborador del contratista deberá presentar antes de comenzar a trabajar los siguientes documentos ante el departamento de recursos humanos de **FRIGOTIMANÁ S.A.S. TULUÁ VALLE.**
- Asistencia al curso de inducción en normas de Seguridad, Salud en el trabajo y medio ambiente dictado por el Departamento de Gestión Humana.
- El contratista deberá presentar fotocopia del pago de ARL, EPS y AFP de cada colaborador. Si la obra tiene una duración superior a 30 días, esta se deberá renovar antes del día 10 de cada mes. Para trabajadores nuevos se debe anexar el reporte de la novedad.
- Fotocopia de la cedula de ciudadanía.
- El contratista designara un representante para dar cumplimiento a toda la seguridad mencionada en este procedimiento y relacionada en el momento de la firma del contrato.
- NO se aceptan contratistas menores de 18 años.
- Se realizará una revisión al puesto de trabajo entre el representante del contratista y el representante en recursos Humanos de **FRIGOTIMANÁ S.A.S. TULUÁ VALLE.**

Esta documentación será relacionada por el representante de **FRIGOTIMANÁ S.A.S. TULUÁ VALLE** en el formato adjunto diseñado para esta labor.

A. CAPACITACION:

- Sin excepción todo contratista y sus colaboradores deberán recibir el curso de inducción dictado por el área de SST, sobre las normas en Seguridad Industrial, Salud en el Trabajo y Medio Ambiente que se deben tener presentes durante el tiempo que realice las labores asignadas.
- Una vez terminada la capacitación, deberá firmar el formato de asistencia donde acepta que se compromete a cumplir con las normas y reglamentos en seguridad, salud ocupacional y medio ambiente de **FRIGOTIMANÁ S.A.S. TULUÁ VALLE.**
- Los colaboradores de los contratistas que no reciban el curso no podrán por ningún motivo ingresar a las instalaciones de **FRIGOTIMANÁ S.A.S. TULUÁ VALLE** o a cualquier de sus proyectos u obras.

8. DOCUMENTOS DE REFERENCIA.

A. Formato control de herramientas y equipos necesarios.
B. Formato control de contratistas.

Anexo R. Procedimiento para la preparación y respuesta ante emergencias.

Frigo Timaná De Tuluá para Colombia	**FRIGOTIMANÁ S.A.S**	
	PROCEDIMIENTO PARA LA PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS	**CÓDIGO** **VERSIÓN** **PÁGINA 177 DE 6**

1. OBJETIVO

Establecer los mecanismos para responder de forma adecuada a las situaciones de emergencia, así como prevenir y reducir las amenazas y su vulnerabilidad que pudieran presentarse en la empresa FRIGOTIMANÁ S.A.S., y que afecten las actividades propias del negocio.

2. ALACANCE

Aplica para todas las situaciones que pongan en peligro a la empresa, los bienes o las personas, en FRIGOTIMANÁ S.A.S.

3. DEFINICIONES

3.1. CRISIS

Situación que pone en peligro cualquiera de las actividades del negocio

3.2. CALAMIDAD PÚBLICA

Evento que no afecta gravemente la infraestructura de la comunidad y que su ocurrencia será declarada siempre por acto administrativo.

3.3 EVACUACIÓN

Procedimiento obligatorio, ordenado, responsable, rápido y dirigido de desplazamiento masivo de los ocupantes de un recinto hacia la zona de seguridad de éste, frente a una emergencia real o simulada.

3.4 ALERTA

Es un estado declarado, indica mantenerse atento. Ejemplos para declarar Alerta "se maneja información de un incendio cercano que puede comprometer el recinto", "las fuertes precipitaciones han inundado zonas muy cercanas a nuestro recinto".

3.5 ALARMA

Es una señal o aviso sobre algo que va a suceder en forma inminente o ya está ocurriendo. Por lo tanto su activación significa ejecutar las instrucciones establecidas para una emergencia.

3.6 VÍAS DE EVACUACIÓN

Son aquellas vías que estando siempre disponibles para permitir la evacuación (escaleras de emergencia o servicio, pasillos, patios interiores etc.) ofrecen una mayor seguridad frente al desplazamiento masivo y que conducen a la zona de seguridad de un recinto.

3.7 ZONA DE SEGURIDAD

Es aquel lugar físico de la infraestructura que posee una mayor capacidad de protección masiva frente a los riegos derivados de una emergencia y que además ofrece las mejores posibilidades de abandono definitivo de un recinto.

3.8 INCENDIO

Es una reacción química exotérmica descontrolada producto de la combinación de tres componentes: material combustible (madera, papel, géneros, líquidos etc.), oxígeno (presente en la atmósfera) y una fuente de calor (usualmente provista por descuido humano), con desprendimiento de calor, humo, gases y luz.

3.9 SISMO

Consiste en el desplazamiento brusco y de intensidad relativa de zonas de la corteza terrestre, con un potencial destructivo variable.

3.10 TERREMOTO

Movimiento brusco de la Tierra, causado por la brusca liberación de energía acumulada durante un largo tiempo.

3.11 DESASTRE

Se puede definir desastre como un suceso que causa alteraciones intensas en las personas, los bienes, los servicios y el medio ambiente, excediendo la capacidad de respuesta de la comunidad afectada,

3.12 EMERGENCIA

Situación que aparece cuando, en la combinación de factores conocidos, surge un fenómeno o suceso eventual e inesperado que causa daños o alteraciones en las personas, los bienes, los servicios o el medio ambiente, SIN exceder la capacidad de respuesta de la comunidad afectada.

4. RESPONSABILIDADES

4.1 El coordinador del plan de emergencia es el responsable del desarrollo de los planes de contingencia para la seguridad de las instalaciones, las personas y el aseguramiento de todos los recursos que se requieren para la seguridad del proceso, al igual debe organizar, asignar y supervisar todos los recursos tácticos o de respuesta asignados al incidente o evento.

4.2 La Brigada de Emergencias es responsable de la coordinación y manejo operacional de las respuestas a las emergencias que se presenten.

4.3 El encargado de la Seguridad y Salud en el Trabajo, velará por el cumplimiento de la capacitación y entrenamiento continuo de los Brigadistas, los cuales atenderán en primera respuesta los eventos que se presenten.

5. DESARROLLO

5.1 PRESENCIA DE UNA SITUACIÓN DE EMERGENCIA

Hay circunstancias en las que resulta imposible continuar con el sistema de operación de la organización por presencia de situaciones de emergencia, en este momento la (s) Persona (s) que se encuentren en el sitio en representación de la empresa deberá notificar a quien corresponda.

Las situaciones de emergencia para la organización, siempre serán determinadas por la Gerencia de Planta, líder de Seguridad y Salud en el Trabajo o por la persona que esta designe según la competencia requerida, quien realizará el análisis de vulnerabilidad de la empresa frente a las amenazas que se puedan presentar, estas pueden ser generadas por:

- Desastres naturales que impidan el normal desarrollo de las actividades (incendios, inundaciones, tormentas, etc.).
- Disturbios o revueltas públicas de tal magnitud que impidan el desarrollo de las actividades.
- Riesgos serios, como amenazas de bomba, que provoquen la necesidad de evacuar las instalaciones de la organización.
- Contaminación de los productos cárnicos con patógenos, narcóticos en cualquier parte de la cadena logística.
- Riesgo en la seguridad de los trabajadores, tales como amenazas de secuestros, robos, asaltos entre otras.

5.2 IDENTIFICACIÓN DE LAS AMANEZAS Y LA VULNERABILIDAD:

FRIGOTIMANÁ S.A.S., realizará una identificación de sus riesgos de forma permanente así: De forma rutinaria para garantizar la integridad del plan de emergencia una vez al año y cada vez que se realizan cambios estructurales en el edificio o cambios en equipos que obligan a cambios de los protocolos de operación, para ello sigue los siguientes lineamientos:

A. Identificación de las amenazas
B. Identificación y evaluación de la vulnerabilidad.

Una vez se ejecute la identificación de las amenazas y se determine su vulnerabilidad, se procede a elaborar un listado de condiciones de riesgo ambiental, ocupacional y de seguridad que puedan ocasionar potenciales

situaciones de emergencia. Este listado de condiciones de riesgo se debe diligenciar para todas las áreas de la empresa.

5.3 PROTOCOLOS PARA RESPUESTA ANTE EMERGENCIA

Se elaborarán los protocolos de Actuación y prevención de accidentes potenciales y situaciones de emergencia generados en la empresa. En cada uno de los protocolos se definen las actuaciones que se deben llevar a cabo, y el responsable de las mismas. Alguno de los protocolos a elaborar serían los siguientes:

- Protocolos de Actuación Ante Emergencias por sismos
- Protocolos de Actuación Ante Emergencias por incendios
- Protocolos de Actuación Ante Emergencias por eventos atmosféricos (Tormentas, inundaciones, etc.)
- Protocolos de Actuación Ante Emergencias por riesgo público.

Los demás protocolos a elaborar se identificaran por la empresa FRIGOTIMANÁ S.A.S., después de analizada la vulnerabilidad de la empresa

5.4 PLAN DE EMERGENCIA

Se debe elaborar el Plan de Emergencias para la empresa de acuerdo con sus respectivas particularidades, de manera que responda a las actividades que se realizan y al manejo de las situaciones potenciales de emergencia. En este Plan se deben definir las actuaciones que se deben llevar a cabo, antes, durante y después de la emergencia, programación y periodicidad de simulacros de atención, equipos y elementos necesarios para atender la emergencia y los responsables.

6. DOCUMENTOS ASOCIADOS

- Plan de Emergencia de FRIGOTIMANÁ S.A.S.

7. FORMATOS ASOCIADOS

- Reporte de Hallazgo de emergencia
- Comité de Emergencia