



**DOCUMENTO GUIA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

SINERGIA SALUD CONSULTING GROUP

**SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO (SG – SST)**

AÑO 2020



DOCUMENTO GUIA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

1. GENERALIDADES

NIT: 901069405-5

RAZÓN SOCIAL: SINERGIA SALUD CONSULTING GROUP SAS

ACTIVIDAD PRINCIPAL: ACTIVIDADES DE ADMINISTRACION EMPRESARIAL

ACTIVIDAD SECUNDARIA: COMERCIO AL POR MAYOR DE PRODUCTOS FARMACÉUTICOS, MEDICINALES, COSMÉTICOS Y DE TOCADOR

TIPO DE RIESGO LABORAL: 1

DIRECCIÓN: Cra 7# 71-21 Torre A Piso 5.

CIUDAD: BOGOTA

DEPARTAMENTO: CUNDINAMARCA

TELÉFONO: 3202947585

CORREO: aurasroa@sinergiasalud.org

Sinergia Salud Consulting Group presenta el documento del Sistema Integrado de Gestión, el cual se encuentra armonizado con los requisitos de las normas ISO 9001:2015, ISO 14001:2004, ISO 45001:2018 y el decreto 1072 de 2015, con el fin de aunar esfuerzos orientados a la satisfacción de los clientes, la prevención de la contaminación, la prevención de lesiones y enfermedades laborales y manteniendo relaciones de mutuo beneficio con las comunidades de las áreas de influencia donde desarrolla sus actividades. Describe de manera detallada las características del sistema, indicando los diferentes elementos que lo componen, la forma en que interactúan, las reglas básicas para su adecuado funcionamiento y en general, cada uno de los métodos considerados como fundamentales para alcanzar una gestión eficaz, eficiente y efectiva en Calidad, Seguridad y Salud en el Trabajo y Ambiente – HSEQ.



DOCUMENTO GUIA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

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, tiene como propósito la estructuración de la acción conjunta entre el empleador y los Colaboradores, en la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SSTA) a través del mejoramiento continuo de las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo por medio del involucramiento de los colaboradores para un trabajo en equipo en pro de la seguridad y la salud de todos los que participan en la cadena de valor de una empresa.

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.

Para su efecto, el empleador debe abordar la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, la protección y promoción de la salud de los colaboradores, 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.



DOCUMENTO GUIA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El SG-SST, debe caracterizarse por su capacidad de adaptarse al tamaño y características de la empresa, para centrarse en la identificación y control de los peligros y riesgo asociados con su actividad y debe ser compatible con los otros sistemas de gestión de la empresa y debe estar integrado en ellos.

1.2 OBJETIVO GENERAL

Garantizar condiciones de trabajo seguros y saludables en el desarrollo de las diferentes actividades productivas de Sinergia Salud Consulting Group, a través de la promoción de la salud y de la identificación, evaluación y control de los riesgos ocupacionales, con el fin de evitar la presentación de accidentes de trabajo y de enfermedades laborales y otras situaciones que afecten la calidad de vida de los colaboradores y/o contratistas.

1.3 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ✚ Asegurar la identificación, evaluación e intervención de los diferentes factores de riesgo y peligros significativos para la salud de los Colaboradores y/o contratistas.
- ✚ Ubicar y mantener a los Colaboradores y/o contratistas según sus aptitudes físicas y psicológicas, en ocupaciones que pueda desempeñar eficientemente sin poner en peligro su salud o la de sus compañeros.
- ✚ Fortalecer la cultura de salud y seguridad promoviendo el compromiso y liderazgo de todos los Colaboradores y contratistas.
- ✚ Responder pronta y efectivamente ante situaciones de emergencia o accidentes que resulten en la operación.
- ✚ Cumplir con las leyes y reglamentaciones aplicables, así como con las otras obligaciones que hayamos asumido.



DOCUMENTO GUIA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

1.4 ALCANCE

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) aplica para todos los Colaboradores de Sinergia Salud Consulting Group vinculados directamente o a través de contratos a término indefinido, término fijo, ordenes de prestación de Servicios, Contratistas, Subcontratistas y/o temporales de trabajo o por medio de contratos de aprendizaje y aquellos otros que la Ley establezca, en los diferentes puestos, centros de trabajo y áreas de operación.

1.5 MARCO LEGAL

Sinergia Salud Consulting Group, Demuestra el conocimiento de las normas y regulaciones en Seguridad y Salud en el trabajo que rigen en el país, aplicables a la organización, mediante la Matriz de Requisitos legales en el documento plasmado, la cual se debe mantener actualizada mediante la consulta constante de dichas reglamentaciones.

NORMATIVIDAD VIGENTE EN SSTA Y RIESGOS LABORALES

1979: Ley 9 es el Código Sanitario Nacional.

1979: Resolución 2400 Estatuto de la Seguridad industrial

1984: Decreto 614, Plan Nacional de SSTA

1986: Resolución 2013 Comité Paritario de SSTA

1989: Resolución 1016, reglamenta los programas de SSTA en las empresas.

1990: Resolución 1792, valores límites contra ruido

1992: Resolución 1075, Prevención de la fármaco dependencia, alcoholismo y tabaquismo en el trabajo.



DOCUMENTO GUIA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- 1994: Decreto Ley 1295 Reglamenta al Sistema General de Riesgos Laborales
- 1994: Decreto 1772 Reglamenta la afiliación y cotización al Sistema de Riesgos Laborales
- 1996: Decreto 1530 afiliación empresas, accidente de trabajo con muerte, empresas temporales.
- 1997: Ley 361, integración laboral a personas discapacitadas
- 1999: Decreto 917 Manual único de calificación invalidez
- 2002: Decreto 1607 modifica la tabla de clasificación de actividades económicas para el SGRP.
- 2002: Ley 776 modifica el decreto 1295 de 1994 en el tema de prestaciones económicas y de prescripción de derechos.
- 2003: ley 797 reforma el sistema general de pensiones.
- 2003: Ley 828, control a la evasión del sistema de seguridad Social
- 2003: Decreto 2090 define las actividades de alto riesgo y modifica su régimen de pensiones
- 2003: Decreto 2800 reglamenta la afiliación de los independientes al Sistema de Riesgos Laborales
- 2003: Ley 860 requisitos para obtener la pensión de invalidez
- 2004 Decisión 584 instrumento andino de seguridad y salud en el trabajo de la comunidad andina de naciones.
- 2004 Circular Unificada del Ministerio de Protección Social, Instrucciones al empleador y a las Administradoras de Riesgos Laborales.
- 2005: Decreto 3615 afiliación colectiva de independientes modificado por el decreto 2313 de 2006
- 2005: Resolución 1570, sistema de información único para registro de ATEP en las empresas, ARPs, EPSs, y juntas.
- 2005: Resolución 0156, Se adoptan los formatos de informe de Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional.
- 2006: Ley 1010 definición, constitución y sanciones Acoso Laboral
- 2006: Resolución 627 Norma Nacional de emisión de ruido y ruido ambiental
- 2007: Resolución 1401, procedimientos legales para investigación y reporte de los accidentes de trabajo



DOCUMENTO GUIA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- 2007: Resolución 2346, Practica de evaluaciones medicas e Historia Clínica Ocupacional.
- 2007: Resolución 1855, Sistema de garantía de la calidad en el SGRP. Estándares mínimos.
- 2007: Resolución 2844, Guías de Atención Integral en SSTA
- 2007: Resolución 2646, programa empresarial riesgo psicosocial.
- 2008: Proyecto de ley 103 Comisión séptima del Senado definición ATEP
- 2008: Resolución 1013 Guías de Atención Integral en SSTA.
- 2009: Resolución 1918, practica de las evaluaciones médicas ocupacionales y la guarda, archivo y custodia de las mismas
- 2009: Resolución 736 Modifica Certificación competencias para trabajo en Alturas aplaza su implementación a Julio de 2010.
- 2009: Decreto 2566 Adopta tabla Enfermedades Ocupacionales
- 2009: Circular 070 Procedimiento e instrucciones trabajo en altura
- Resolución 1441 de 2013 MSPS – HABILITACION
- Resolución 2087 de 2013 afiliación independientes
- Resolucion_2415_de_2013 afiliaciones ante ARL reglamenta parcialmente la Ley 1562 de 2012, resoluciones 1747 de 2008, 2377 de 2008, 990 y 2249 de 2009, 1004 de 2010, 445 y 476 de 2011 y 3214 de 2012
- 2013: Resolución 378 medidas para garantizar la seguridad en el transporte público terrestre
- 2013: Resolución 1903 modifica el numeral 5° del articulo 10 y el parágrafo 4° del artículo 11 de la resolución 1409 de 2012 y se dictan otras disposiciones
- 2012: Ley 1562/12
- 2014: Decreto 1443
- 2015: Decreto 1072 de 2015
- 2018: ISO 45001
- 2018: Resolución 1111
- 2019: Resolución 0312



DOCUMENTO GUIA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

1.6 POLITICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Sinergia Salud Consulting Group es una empresa que investiga, desarrolla, construye y divulga conocimiento técnico-científico aplicado al diseño e implementación de Modelos y Rutas integrales de atención para el sector salud y sus partes interesadas (Gobierno ,EPS´s, IPS´s, profesionales de la salud, pacientes y comunidad en general), por lo cual estamos comprometidos en propiciar el mejoramiento de las condiciones de trabajo, salud y seguridad de todos los niveles de nuestra organización; trabajadores, contratistas y partes interesadas. Mediante el desarrollo del sistema de seguridad y salud en el trabajo cumpliendo la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.

En busca de ser líderes en materia de prevención laboral, asumimos la responsabilidad de proteger la salud y la seguridad de todos los trabajadores independientemente de su vinculación laboral en los diferentes ambientes de trabajo, manteniendo unas condiciones seguras y saludables en los lugares de trabajo, mediante el compromiso de la Alta Gerencia, con las actividades de seguridad y salud en el trabajo, orientará sus esfuerzos y destinará los recursos físicos, económicos y talento humano requeridos para la oportuna identificación, valoración y evaluación de los peligros y riesgos y la determinación de los respectivos controles que prevengan lesiones personales, enfermedades laborales, así como los que se requieren para el desarrollo efectivo de las actividades y programas que contribuyen a fortalecer la eficiencia de los trabajadores, la competitividad y buena imagen organizacional.

AURA SOFIA ROA JOYA

Gerente De Proyectos

7/06/2020



DOCUMENTO GUIA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La Política de seguridad y salud en el trabajo, cumple con los siguientes requisitos:

- ✚ Ser específica para la empresa y apropiada para la naturaleza de los peligros, la evaluación de los riesgos de SSTA y el tamaño de la organización
- ✚ Ser concisa, redactada con claridad, estar fechada y firmada por el representante legal de la empresa
- ✚ Debe ser difundida y estar accesible a todos los Colaboradores y demás partes interesadas en el lugar de trabajo según corresponda
- ✚ Ser revisada periódicamente y actualizada acorde con los cambios tanto en materia de SSTA, como en la empresa.

La Política de Seguridad y salud en el trabajo de Sinergia Salud Consulting Group, incluye los siguientes principios y objetivos sobre los cuales la empresa expresa su compromiso:

- ✚ La protección de la seguridad y salud de todos los Colaboradores y/o contratitas, mediante la prevención los riesgos de SSTA y la mejora continua del SG-SST en la empresa.
- ✚ El cumplimiento de la normatividad vigente aplicable en materia de SSTA, estándares mínimos de Calidad y demás requisitos voluntarios que en materia de SSTA haya suscrito.

2. RESPONSABILIDADES FRENTE AL SG-SST

RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADOR:



DOCUMENTO GUIA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El empleador de Sinergia Salud Consulting Group adopta la protección de la seguridad y la salud de los Colaboradores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente, dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en la empresa, el empleador tendrá entre otras, las siguientes obligaciones:

- ✚ Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo, a través de documento escrito, el empleador debe suscribir la política de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, la cual deberá proporcionar un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de seguridad y salud en el trabajo.
- ✚ Asignación y Comunicación de Responsabilidades: Debe asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo SSTA a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección.
- ✚ Supervisar que los colaboradores por orden de prestación de servicio estén afiliados a seguridad social, para garantizar la atención a la salud y riesgos laborales.
- ✚ Supervisar que los colaboradores se involucren en las actividades de promoción y prevención acordes y programadas al SG-SST con el fin de prevenir las enfermedades, accidentes e incidentes laborales.
- ✚ Supervisar que los colaboradores por prestación de servicios realicen sus exámenes medico ocupacionales con el fin de que la empresa tenga



DOCUMENTO GUIA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

conocimiento de morbilidades predominantes para realizar promoción y prevención PYP.

RESPONSABILIDADES DE LOS COLABORADORES

El papel fundamental de todos los Colaboradores es clave en la gestión de la seguridad y la salud porque pueden fomentar y asegurar que los procedimientos que establece la empresa y que aplique el trabajador, sean los óptimos para las condiciones trabajo y competencias de los Colaboradores; además de intervenir y participar en el diseño de una política que sea aplicable y practica para el contexto donde desarrolla la empresa.

- ✚ Procurar el cuidado integral de su salud.
- ✚ Observar las normas y reglamentos de SSTA de la empresa.
- ✚ Conservar desde su sitio de trabajo el orden y aseo los lugares comunes, las herramientas y los equipos.
- ✚ Seguir procedimientos seguros para su protección, la de sus compañeros y la de la empresa en general.
- ✚ Informar toda condición peligrosa o prácticas inseguras y hacer sugerencias para prevenir o controlar los factores riesgo.
- ✚ Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST.
- ✚ Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.



DOCUMENTO GUIA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

3. CONSERVACIÓN DE LOS DOCUMENTOS DEL SG-SST

El empleador conservara los registros y documentos que soportan el SG-SST, de manera controlada, garantizando que sean legibles, fácilmente identificables y accesibles, protegidos contra daño, deterioro o pérdida. La conservación puede hacerse de forma electrónica. Los siguientes documentos y registros, deben ser conservados por un período mínimo de 20 años, contados a partir del momento en que cese la relación laboral del trabajador con la empresa:

- ✚ Exámenes médicos ocupacionales como: ingreso, las periódicas, las pos ocupacionales o de egreso, pos incapacidades y otras que la empresa requiera según su actividad esto involucra los colaboradores por prestación de servicio.
- ✚ Registros de las actividades de capacitación, formación y entrenamiento en SSTA.
- ✚ 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.
- ✚ Los documentos pueden existir en papel, disco magnético, óptico o electrónico, fotografía, o una combinación de éstos y en custodia del responsable del desarrollo del SG-SST.

4. IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE LOS RIESGOS DE SINERGIA SALUD CONSULTING GROUP.

- ✚ Identificación de Peligros y Evaluación de los Riesgos
- ✚ El empleador debe aplicar una metodología nacional o internacionalmente aceptada, que sea sistemática y que tenga alcance sobre todos los procesos y actividades rutinarias y no rutinarias (internas o externas), todos



DOCUMENTO GUIA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

los centros de trabajo y todos los Colaboradores independiente de su forma de contratación y vinculación, que le permita identificar los peligros y evaluar los riesgos en SSTA, con el fin que pueda priorizarlos y establecer los controles necesarios, realizando mediciones ambientales cuando se requiera.

- ✚ Las actividades rutinarias y no rutinarias, deben evaluarse en condición normal y anormal de funcionamiento y también, en condición de emergencia.
- ✚ La identificación de peligros y evaluación de los riesgos debe ser desarrollada por el empleador, con la participación y compromiso de todos los niveles de la empresa. Debe ser documentada y actualizada periódicamente (como mínimo, de manera anual).
- ✚ De acuerdo con la naturaleza de los peligros, la priorización y la actividad económica de la empresa, podrá ser necesario aplicar metodologías específicas nacional o internacionalmente aceptadas, para complementar la evaluación de los riesgos en SSTA ante peligros de origen físico, químico, biológico, psicosocial entre otros.

La elaboración de la matriz de identificación de peligros valoración de riesgos se diligencia con las correspondientes directrices de la metodología de la GTC 45 de 2012, con el fin de establecer programa de gestión para los riesgos prioritarios.

El instructivo se desarrollará según la guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud en el trabajo GTC 45: 2012-06-20



DOCUMENTO GUIA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Para la identificación de peligros se tendrán en cuenta número de personas, infraestructura, herramientas, equipos, materiales, contratos y cambios realizados por Sinergia Salud Consulting Group.

5. EVALUACIONES MEDICAS OCUPACIONALES

Determinar los exámenes de aptitud medica que deben ser aplicados a los trabajadores que ingresen a laborar en Sinergia Salud Consulting Group, con el fin de Verificar las condiciones físicas del trabajador para desempeñar en forma eficiente las labores sin perjuicios a la salud o la de terceros, cotejando su labor a través de los exámenes médicos de ingreso, periódicos, retiro y reubicación laboral.

- ✚ **Examen médico ocupacional:** Acto médico mediante el cual se interroga y examina a un trabajador, con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo y determinar la existencia de consecuencias en la persona por dicha exposición a factores de riesgo y determinar la existencia de consecuencias en la persona por dicha exposición, incluye análisis, examen físico completo con énfasis en el órgano o sistema blanco, análisis de pruebas clínicas y paraclínicas, tales como: de laboratorio, imágenes diagnósticas, electrocardiograma y su correlación entre ellos para emitir un diagnóstico y las recomendaciones.
- ✚ **Perfil del cargo:** Conjunto de demandas físicas, mentales y condiciones específicas, determinadas por el empleador como requisitos para que una persona pueda realizar determinadas funciones o tareas

5.1 PROCEDIMIENTO DE LOS EXAMENES:

Las evaluaciones medicas ocupacionales de (ingreso, periódicos, de retiro y de cambio de puesto de trabajo) deberán ser realizadas por un médico especialista en medicina del trabajo o en Seguridad y Salud en el Trabajo,



DOCUMENTO GUIA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

con licencia vigente, siguiendo los criterios definidos en la resolución, **Decreto 1072 del 2015**, **Decreto 723 de 2013**, **Ley 1562 de 2012** que regula practica de evaluaciones medicas ocupacionales y el contenido de las historias clínicas ocupacionales.

5.2 CLASIFICACIÓN DE LOS EXAMENES:

- ✚ **Apto:** Pruebas funcionales normales, examen físico normal, sin limitaciones y aparente buen estado de salud mental.
- ✚ **Temporalmente no Apto:** aspirante que reúne los requisitos generales, pero que en el momento del examen presenta una patología especial: Hernias, varices avanzadas, cuadro febril, etc. Se aplaza hasta tanto soluciones su problema médico en forma adecuada.
- ✚ **Aplazado:** Sus condiciones físicas o psicológicas no lo hacen un candidato muy apropiado, por lo cual el médico debe consultar el caso con selección de personal.

5.3 EXAMENES HA PERSONAL CONTRATISTA (CONSULTORES)

De acuerdo a la necesidad de contratar personal externo para desarrollar cualquier labor, los respectivos contratistas, darán cumplimiento a lo establecido en la Ley 1562 de 2012 y posteriormente fue incorporado en la sección 2.2.4.2.2 del Decreto 1072 de 2015, lo cual reglamenta lo siguiente:

Las normas indican que los exámenes son obligatorios para los contratistas y que el costo de los mismos corre por cuenta de estos y no del empleador. El Decreto 1072 de 2015 señala taxativamente:



DOCUMENTO GUIA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

“El costo de los exámenes preocupacionales será asumido por el contratista”.
(Artículo 2.2.4.2.2.18)

Respecto a la vigencia y el alcance de estos exámenes médicos, se indica que serán válidos por 3 años y para todos los contratos celebrados por el contratista. El texto exacto dice:

“Este examen tendrá vigencia máxima de tres (3) años y será válido para todos los contratos que suscriba el contratista, siempre y cuando se haya valorado el factor de riesgo más alto al cual estará expuesto en todos los contratos”. (Artículo 2.2.4.2.2.18)

5.4 EXAMENES PERIODICOS A CONTRATISTAS (CONSULTORES)

Los exámenes médicos preocupacionales, también llamados exámenes médicos de ingreso serán asumidos por el contratista, no así los exámenes periódicos, es decir los que se deben realizar cada año como lo establece también el Decreto 1072 de 2015.

“El costo de los exámenes periódicos será asumido por el contratante”. (Artículo 2.2.4.2.2.18)

De esta forma, si el contratista tiene renovación de su contrato periódicamente con el mismo contratante, el primer examen será costado por el contratista, pero después del primer año, los exámenes médicos serán pagados por el contratante.

La empresa debe incluir en su profesiograma los cargos que serán desempeñados por sus contratistas para poder determinar qué exámenes



DOCUMENTO GUIA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

se deben realizar de acuerdo con el cargo a desempeñar y los riesgos asociados a la actividad.

5.5 CONDICIONES DE VALIDEZ A EXAMENES DE CONTRATISTAS (CONSULTORES)

Para que los exámenes médicos para los contratistas tengan plena validez, deben cumplir con algunas condiciones. Estas son:

- Deben ser realizados por médicos especialistas en medicina del trabajo o salud ocupacional, con licencia vigente
- Se pueden realizar en una IPS o en una EPS que cuenten con personal autorizado. Las IPS deben estar inscritas en el servicio de salud ocupacional de la secretaría de salud correspondiente
- También se pueden realizar directamente con un profesional de la salud, si cumple con las condiciones establecidas para las IPS
- El contratista debe suministrar al médico información general sobre las tareas que debe realizar. También sobre los medios que emplea para cumplir con sus actividades habituales. El médico determinará si el contratista es apto o no para realizar esas labores
- El profesional de la salud debe señalar si existen recomendaciones o restricciones para llevar a cabo las actividades laborales
- El médico debe respetar la privacidad de los datos clínicos. Solamente debe entregar un certificado médico ocupacional, con las recomendaciones o restricciones que considere necesarias, dirigido al supervisor del contrato



DOCUMENTO GUIA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

5.6 EL CERTIFICADO DE APTITUD EXPEDIDO POR EL MÉDICO DEBE CONTENER LA SIGUIENTE INFORMACIÓN:

- Datos completos del médico, de la IPS o de la EPS, con la fecha de expedición
- Concepto de aptitud médica ocupacional del contratista, que puede ser: Apto, No Apto o Apto con recomendaciones o restricciones
- Nombre y firma del médico, sello, número de registro médico y de la licencia en salud ocupacional.

6. INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN HA LOS COLABORADORES (CONSULTORES)

Este procedimiento aplica para todas las actividades de inducción y re inducción con personal contratistas, incluyendo la participación de gerencia.

INDUCCIÓN: Método que se utiliza para dar a conocer a los nuevos colaboradores de la empresa, la información organizacional básica y del cargo a desempeñar en Sinergia Salud Consulting Group.

RE INDUCCIÓN: Está dirigido a reorientar la integración del colaborador a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos de la empresa. Los programas de re inducción se impartirán a todos los colaboradores por lo menos cada (1) año, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualización acerca de estructura organizacional y en lo que compete a sus funciones de Sinergia Salud Consulting Group.

6.1 DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD:



DOCUMENTO GUIA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

PRESENTACIÓN - INDUCCIÓN

La primera presentación que realizara la empresa es el identificar aspectos de organización, actividad económica, direccionamiento estratégico, reglamentos, riesgos asociados y controles determinantes, sistema de seguridad social, plan de emergencia, derechos y deberes.

De acuerdo a la matriz de riesgo establecida por Sinergia Salud Consulting Group donde se determina los riesgos prioritarios de la empresa, se debe difundir al personal trabajador las consecuencias de los mismos y los controles más seguros propuestos por la empresa.

Se debe socializar los métodos de trabajo según el manual de funciones, responsabilidades y competencias, teniendo en cuenta también los programas, procedimientos y formatos que deben utilizar u orientarse.

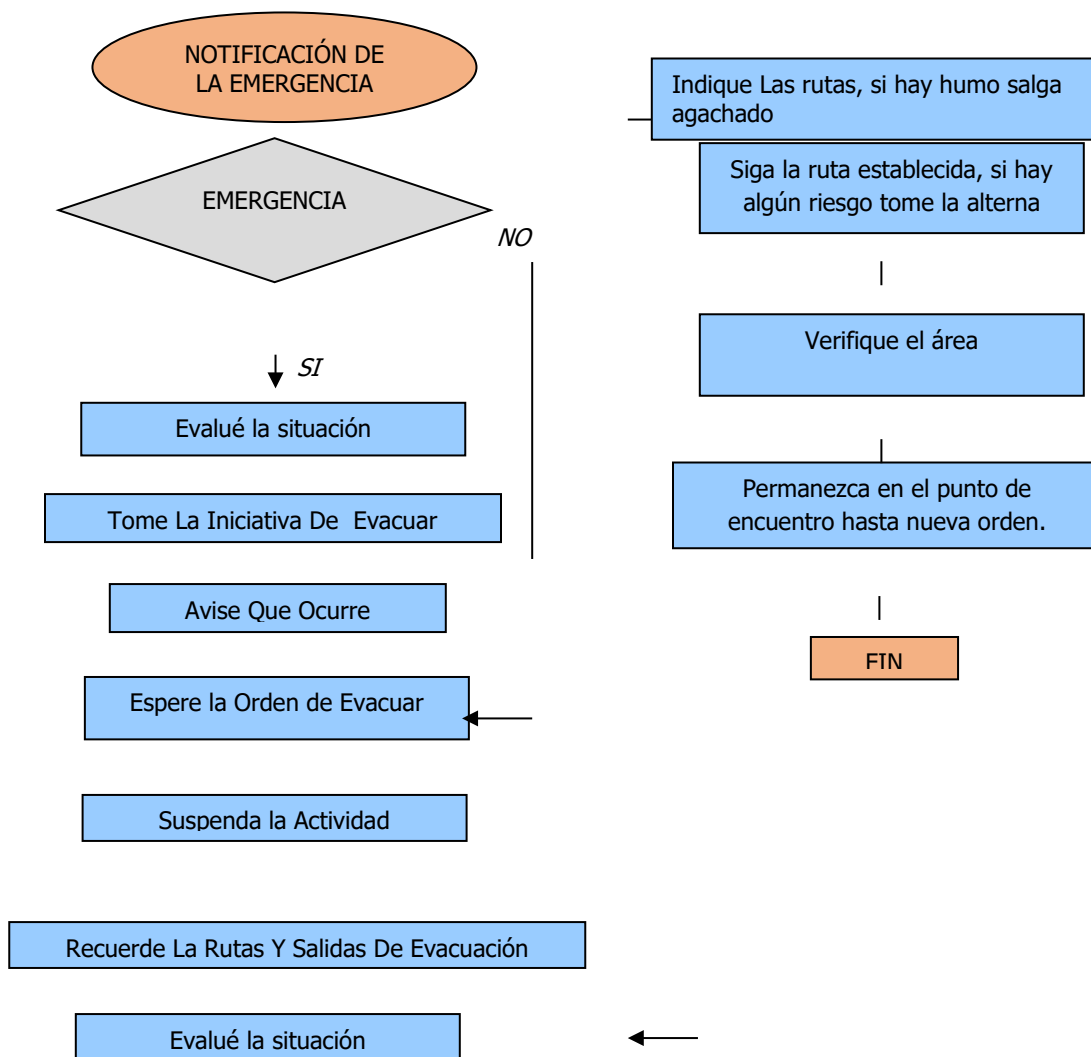
Los aspectos administrativos de relevancia para el conocimiento del trabajador como contratación, pago de salarios, permisos, entre otros, se deben socializar para evitar confusiones.

Anualmente, según el programa de inducción y re inducción, se establece un espacio para actualizar el personal antiguo de todos los temas de interés organizacionales, de seguridad y salud en el trabajo, Administrativos y Operacionales. De obligatoria asistencia.

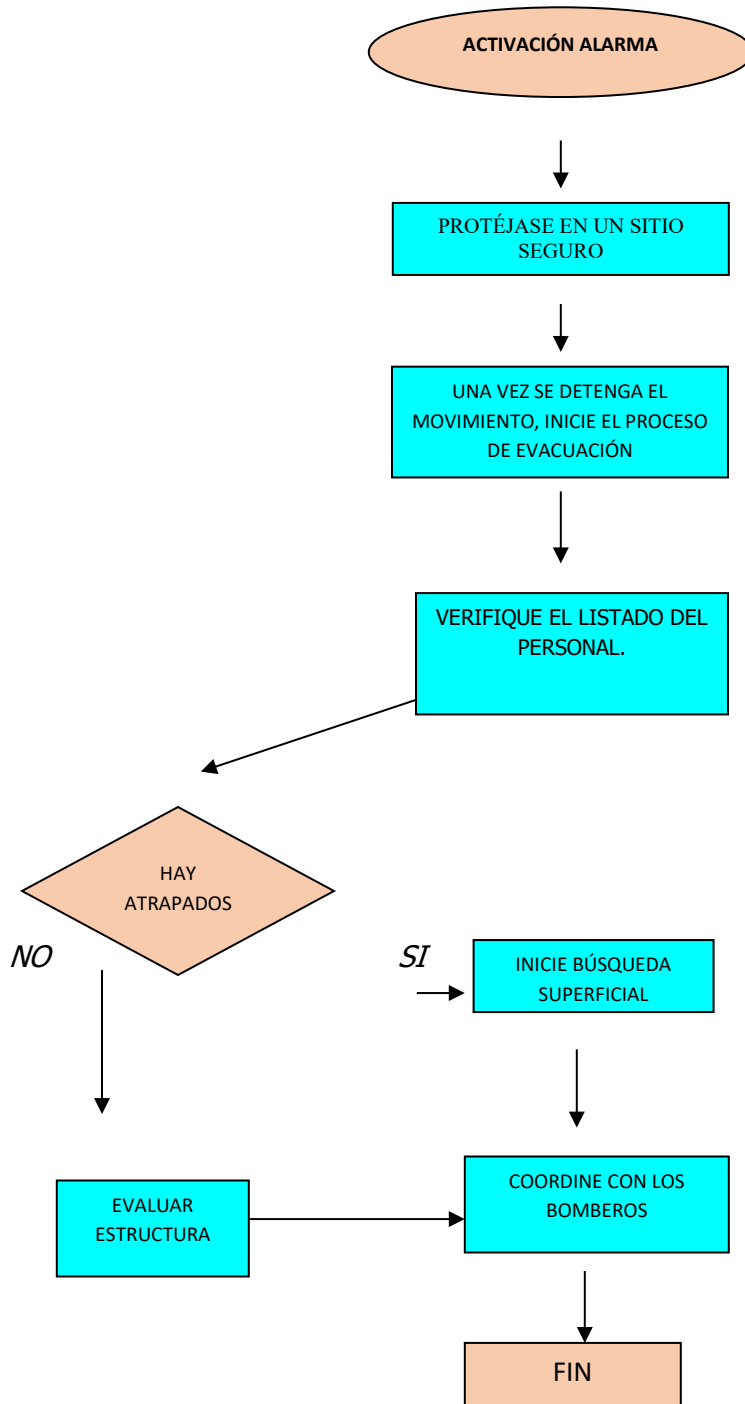
Nota: El proceso de inducción y reinducción será evidenciado bajo un registro de asistencia firmado por el empleador o quien sea responsable de dicha actividad y firma por el trabajador que ingrese.

7. PLAN DE EMERGENCIAS - PROCEDIMIENTOS OPERATIVOS NORMALIZADOS.

PROCEDIMIENTO OPERATIVO NORMALIZADO EVACUACIÓN DESDE SU SITIO DE TRABAJO.



PROCEDIMIENTO OPERATIVO NORMALIZADO SISMO Y TERREMOTO





DOCUMENTO GUIA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

7.1 ANALISIS DE AMENAZA Y VULNERABILIDAD ANTE UNA EMERGENCIA DESDE SU SITIO DE TRABAJO-REMOTO.

AMENAZA	PROBABILIDAD	GRAVEDAD	INDICE DE VULNERABILIDAD	CLASE DE RIESGO		
				BAJO	MEDIO	ALTO
				0 - 7	.8 - 15	16 - 20
Incendio, Explosión	3	3	9		X	
Caídas de altura	2	2	4	X		
Daños equipos e instalación	3	3	9		X	
Lesiones, quemaduras	3	3	9		X	
Electrocución	3	3	9		X	
Presencia de terceros en domicilio.	3	3	9		X	
Disturbios Civiles	4	3	12		X	
Sismo	3	3	9		X	
Inundación	1	1	2	X		
Perdida de información electrónica	2	2	4	X		
Tormentas Eléctricas	2	3	6	X		



DOCUMENTO GUIA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

En esta tabla se relaciona las amenazas de acuerdo al sitio de trabajo, donde la empresa actualmente los colaboradores se encuentran trabajando desde sus domicilios y realizan salidas en el momento de realizar alguna visita a alguna empresa relacionada con la actividad laboral.

La gerente de Sinergia Salud Consulting Group realizara capacitaciones y charlas de carácter informativo a los trabajadores en manera de prevención y mitigación de accidentes provocados por fenómenos naturales o tecnológicos.

La metodología de comunicación la realizara con herramientas y/o plataformas virtuales para la accesibilidad de la información.

8. ACCIONES CORRECTIVAS Y PREVENTIVAS

- ✚ El empleador debe garantizar que se definan e implementen las acciones preventivas y correctivas necesarias, con base en los resultados de la supervisión y medición de la eficacia del SG-SST, de las auditorías y de la revisión por la alta dirección.
- ✚ Estas acciones entre otras, deben estar orientadas a:
- ✚ Identificar y analizar las causas fundamentales de las no conformidades.
- ✚ La adopción, planificación, aplicación, comprobación de la eficacia y documentación de las medias preventivas y correctivas.
- ✚ Cuando por la evaluación del SG-SST o por otras formas de evaluación se evidencie que las medidas de prevención y protección relativas a los peligros y riesgos en SSTA son inadecuadas o pueden dejar de ser eficaces, estas deberían someterse a una evaluación y jerarquización prioritaria y sin demora.
- ✚ Todas las acciones preventivas y correctivas, deben estar documentadas, ser difundidas a los niveles pertinentes, tener responsables y fechas de



DOCUMENTO GUIA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

cumplimiento.

8.1 ACCIONES DE MEJORA

- ✚ El empleador debe garantizar las disposiciones y recursos necesarios para el perfeccionamiento del SG-SST, con el objetivo de mejorar la eficacia de todas sus actividades y el cumplimiento de sus propósitos. Entre otras, debe considerar las siguientes fuentes para identificar oportunidades de mejora:
 - ✚ Los cambios en legislación que apliquen a la organización.
 - ✚ Evaluación del cumplimiento de los objetivos del SG-SST.
 - ✚ Los resultados de la identificación de peligros y evaluación de los riesgos
 - ✚ Los resultados de la evaluación y auditoría del SG-SST, incluyendo la investigación de los incidentes, accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo y los resultados y recomendaciones de las auditorías.
 - ✚ Las recomendaciones presentadas por los Colaboradores, VIGÍA de SG-SST.
 - ✚ Los resultados de los programas de promoción y prevención.

El mejoramiento continuo en SSTA, debe considerarse como la esencia o el objeto del SG-SST. La búsqueda permanente de mejora involucra un ambiente de cambio en el cual, es fundamental la participación de todos los Colaboradores ya que ellos, se deben constituir en una de las principales fuentes con sus aportes y propuestas que conduzcan a mantener un medioambiente de trabajo y unas condiciones de trabajo decentes, seguras y saludables que permitan también, aportar a la productividad y competitividad de la empresa.



**DOCUMENTO GUIA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**8 REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL SINERGIA
SALUD CONSULTING GROUP.**

REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

(8 DE JUNIO DEL 2020)

**POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL REGLAMENTO DE HIGIENE Y
SEGURIDAD INDUSTRIAL**

LA GERENTE DE SALUD CONSULTING GROUP.

En uso de sus facultades legales,

CONSIDERANDO

Que es deber de la empresa dar cumplimiento a Código Sustantivo de Trabajo, la Ley 9 de 1079, Resolución 2400 de 1979, Decreto 614 DE 1984, Resolución 6398 de 1991, Resolución 1016 de 1989, Decreto 1295 de 1994, Ley 11562 de 2012, Decreto 1443 de 2014, Decreto 1072 de 2015 y demás normas que se establezcan, tendientes a garantizar los mecanismos que aseguren una adecuada y oportuna prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales; por lo anterior es obligación de la Empresa elaborar y adoptar el reglamento de higiene y seguridad industrial.

OBJETO Y CAMPO DE APLICACIÓN



DOCUMENTO GUIA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El presente reglamento expresa la voluntad de SALUD CONSULTING GROUP, Evitar accidentes y enfermedades profesionales, que puedan ocurrir en los frentes de trabajo e implica una disciplina por parte de los trabajadores de obligatorio cumplimiento. La seguridad y la higiene hacen parte de toda labor, en cuanto a las reglas establecidas, en este reglamento y las normas específicas que se determinen para cada actividad o trabajo en particular.

El deber del trabajador no consiste únicamente en ejecutar la labor asignada, sino también en desarrollar su trabajo dentro de las normas específicas de seguridad e higiene establecidas a fin de prevenir y evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales, que atente contra el bienestar individual o colectivo.

RESUELVE

ARTÍCULO 1: SALUD CONSULTING GROUP se compromete a dar cumplimiento a las disposiciones legales vigentes, tendientes a garantizar los mecanismos que aseguren una adecuada y oportuna prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y de la promoción de la salud de los trabajadores, de acuerdo a los artículos 34,57,58,108,205,206,217,220,221,282,23,348,349,350,351 del Código Sustantivo del Trabajo, la LEY 9 DE 1079, Resolución 2400 de 2979, Decreto 614 de 1984, Resolución 6398 de 1991 y demás normas que con tal fin se establezca.

ARTÍCULO 2: SALUD CONSULTING GROUP se obliga a promover y garantizar la constitución y funcionamiento del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y/o Vigía SST, de conformidad con lo establecido por el Decreto 614 de 1984, Resolución 2013 de 1986, Resolución 1016 de 1989,



DOCUMENTO GUIA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Decreto 1295 de 1994, Decreto 1771 de 1994, y demás normas que con tal fin se establezcan.

ARTÍCULO 3: SALUD CONSULTING GROUP se compromete a designar los recursos necesarios para desarrollar actividades permanentes de Seguridad y Salud en el Trabajo, de conformidad con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, (Elaborado de acuerdo el Decreto 1443 de 2014 - hoy compilado en el Decreto 1072 de 2015 – Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en el Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6.).El cual consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

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

a) Área Administrativa:

BIOMECANICOS: Generados por los movimientos repetitivos y forzados, posturas mantenidas, manipulación de cargas, diseño y selección inadecuados de puestos de trabajo en las oficinas.

PSICOSOCIALES: Comprende todas aquellas condiciones organizacionales como: exceso de responsabilidad, trabajo bajo presión, monotonía, rutina, problemas familiares, acoso laboral, entre otros.

LOCATIVOS: Se presentan por las condiciones inadecuadas de la infraestructura arquitectónica como pisos, techos, pasillos, escaleras, muros, espacios confinados, almacenamiento y mobiliarios para el desarrollo de la actividad.



DOCUMENTO GUIA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

PÚBLICOS: Son todas aquellas situaciones de violencia social como atracos, atentados terroristas, secuestros, asonadas, entre otros.

TRÁNSITO: Eventos generados por colisiones, volcamientos, atropellamientos de medios de transporte.

ELÉCTRICOS: Contacto a altas y bajas tensiones de energía, uso de equipos eléctricos y electrónicos alimentados por energía eléctrica en las oficinas.

NATURALES: Generados por fenómenos de la naturaleza como tormentas eléctricas, huracanes, terremotos, maremotos, deslizamientos e inundaciones.

PARAGRAFO: A efecto de que los riesgos contemplados en el presente Artículo, no se traduzcan en accidente de trabajo o enfermedad laboral, SALUD CONSULTING GROUP ejercerá control en la fuente, en el medio o en el individuo, de conformidad con lo estipulado en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, (Matriz de Identificación de riesgos y peligros), el cual se dé a conocer a todos los trabajadores y partes interesadas.

ARTÍCULO 5: SALUD CONSULTING GROUP y sus trabajadores darán estricto cumplimiento a las disposiciones legales, así como las normas técnicas e internas que se adopten para lograr la implementación de las actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo, que sean concordantes con el presente Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.



DOCUMENTO GUIA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 6: SALUD CONSULTING GROUP proporcionará a todo trabajador que ingrese por primera vez a la empresa, independiente de su forma de contratación y vinculación y de manera previa al inicio de sus labores, una inducción en los aspectos generales y específicos de las actividades a realizar, que incluya entre otros, la identificación y el control de peligros y riesgos en su trabajo y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

ARTÍCULO 7: Este reglamento permanecerá exhibido en por lo menos dos lugares visibles de los locales de trabajo y/o en los lugares de trabajo remoto de los colaboradores, cuyos contenidos se dan a conocer a todos los trabajadores y partes interesadas.

ARTÍCULO 8: El presente reglamento tendrá 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 emisión, 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.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

Dada en SALUD CONSULTING GROUP a los (8 días) Ocho días del mes de junio del 2020.



**DOCUMENTO GUIA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

AURA SOFIA ROA JOYA

Gerente De Proyectos

8/06/2020

9. INDICADORES DEL SG-SST

Nombre del indicador	Definición	Fórmula	Interpretación	Periodicidad Mínima
Frecuencia de accidentalidad	Número de veces que ocurre un accidente de trabajo en el mes	$(\text{Número de accidentes de trabajo que se presentaron en el mes} / \text{Número de trabajadores en el mes}) * 100$	Por cada cien (100) trabajadores que laboraron en el mes, se presentaron X accidentes de trabajo	Mensual
Severidad de accidentalidad	Número de días perdidos por accidentes de trabajo en el mes	$(\text{Número de días de incapacidad por accidente de trabajo en el mes} + \text{número de días cargados en el mes} / \text{Número de trabajadores en el mes}) * 100$	Por cada cien (100) trabajadores que laboraron en el mes, se perdieron X días por accidente de trabajo	Mensual
Proporción de accidentes de trabajo	Número de accidentes de trabajo	$(\text{Número de accidentes de trabajo mortales})$	En el año, el X% de accidentes de trabajo fueron	Anual

mortales	mortales en el año	que se presentaron en el año / Total de accidentes de trabajo que se presentaron en el año) * 100	mortales	
Prevalencia de la enfermedad laboral	Número de casos de enfermedad laboral presentes en una población en un periodo de tiempo	(Número de casos nuevos y antiguos de enfermedad laboral en el periodo "Z" / Promedio de trabajadores en el periodo "Z") * 100.000	Por cada 100.000 trabajadores existen X casos de enfermedad laboral en el periodo Z	Anual
Incidencia de la enfermedad laboral	Número de casos nuevos de enfermedad laboral en una población determinada en un período de tiempo	(Número de casos nuevos de enfermedad laboral en el periodo "Z" / Promedio de trabajadores en el periodo "Z") * 100.000	Por cada 100.000 trabajadores existen X casos nuevos de enfermedad laboral en el periodo Z	Anual



DOCUMENTO GUIA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

<p>Ausentismo por causa médica</p>	<p>Ausentismo es la no asistencia al trabajo, con incapacidad médica</p>	<p>(Número de días de ausencia por incapacidad laboral o común en el mes / Número de días de trabajo programados en el mes) * 100</p>	<p>En el mes se perdió X% de días programados de trabajo por incapacidad médica</p>	<p>Mensual</p>
<p>Capacitación en SST</p>	<p>Áreas con Plan de capacitación anual en SST</p>	<p>N° de Áreas con plan de capacitación anual en SST/Total de áreas</p>	<p>XX% de personas capacitadas</p>	<p>Anual</p>