

GUIA

SISTEMA DE GESTION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE

VERSIÓN: 1	FECHA DE EMISIÓN: 12 DE FEBRERO DE 2013	HOJA: 1 DE 21 [□]
CODIGO: GP21-10	FECHA ACTUALIZACION: 09 DE ABRIL DE 2013	

GUIA SISTEMA DE GESTION, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y AMBIENTE

EFICACIA S.A.

2013 - 2014

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN	3
1. OBJETIVOS	4
2. GENERALIDADES DE LA EMPRESA	5
2.1. RAZÓN SOCIAL: EFICACIA S.A.	5
2.2. NIT: 800137960-7	5
2.3. MISIÓN	5
2.4. VISIÓN	5
2.5. VALORES CORPORATIVOS	5
2.6. Ubicación:	6
2.7. Actividad Económica: 2749901	7
2.8. Clase de Riesgo: III	7
2.9. Equipos utilizados	7
2.10. Distribución del personal por sexo y tipo de vinculación	7
3. Política integral de gestión	7
4. Responsabilidades SSTA	7
5. RECURSOS	8
5.1. Talento Humano	8
5.2. Recursos Físicos	9
6. DIANÓSTICO INTEGRAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO, SALUD Y MEDIO AMBIENTE	9
6.1. Diagnóstico de las condiciones de salud	9
6.2. Registro de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.	9
6.3. Investigación de accidentes de trabajo.	9
7. CONTENIDO DE LA GUÍA	10
7.1. Justificación	10
7.2. Lineamientos Generales	10
7.3. Frentes de Gestión	10
7.3.1. Gestión de Medicina preventiva	10
7.3.2. Gestión de Medicina del trabajo	11
7.3.3. Gestión de Higiene Industrial	12
7.3.4. Gestión de Seguridad Industrial	12
7.3.5. Gestión Ambiental	14
7.3.6. Capacitación y Entrenamiento en SSTA	15
7.3.7. Comité Paritario de Salud Ocupacional	17
8. EVALUACIÓN DEL SG-SSTA	17
9. ANEXOS	19
10. DEFINICIONES	19

INTRODUCCIÓN

La gestión en Seguridad y Salud en el trabajo, busca con la intervención de varias disciplinas y con la participación activa de todos los niveles de la empresa, prevenir las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, la protección y promoción de la salud de los colaboradores, lo cual conlleva a la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

Estas acciones se materializan en la guía del sistema de gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, 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 evaluación, la auditoria y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar individual o colectivamente la seguridad, salud en el trabajo y ambiente de los colaboradores.

Por todo lo anterior se justifica la elaboración e implementación de la presente guía la cual garantizará el mejoramiento continuo de las Condiciones de Seguridad, Salud en el Trabajo, Ambiente y bienestar de los colaboradores, en pro de su adecuado desempeño de manera eficiente, permitiendo su crecimiento personal, familiar y a la vez el mejoramiento de la productividad de la empresa.

1. OBJETIVOS

- Generar ambientes laborales adecuados llevando el índice de ambiente laboral a 72.8 puntos.

META	
Clima Organizacional	$\geq 72,8$
Tasa de Accidentalidad	$\leq 1\%$
Ausentismo	$\leq 16\%$
Cumplimiento del cronograma de inspecciones	$\geq 95\%$
Ejecución de adecuaciones requeridas	$\geq 95\%$

- Ser reconocidos por nuestros grupos de interés como una organización socialmente responsable.

META	
Ahorro Impacto Ambiental	$\geq 10\%$

2. GENERALIDADES DE LA EMPRESA

2.1. RAZÓN SOCIAL: *EFICACIA S.A.*

2.2. NIT: *800137960-7*

2.3. MISIÓN

Facilitamos con Calidad y oportunidad personas competentes y comprometidas.

2.4. VISIÓN

Ser reconocidos en el 2014 como aliados estratégicos de nuestros clientes, creando valor a partir de nuestros clientes, creando valor a partir de conocimiento y la experiencia.

2.5. VALORES CORPORATIVOS

Confianza: Es la credibilidad que inspiramos, porque nuestras conductas y comportamientos se fundamentan en la verdad y en la coherencia de lo que decimos, pensamos y hacemos por el bien común en los grupos de interés de nuestra Organización .

Respeto: Es el reconocimiento del otro como un ser humano único, integral y distinto, valorando y aceptando sus pensamientos, opiniones y actuaciones, para construir en la diferencia.

Lealtad: Es la reciprocidad gana-gana entre el grupo de interés de la Organización, representada en acciones de fidelidad, compromiso, cumplimiento del deber, disposición y gratitud.

Honestidad: Es actuar siempre con honradez, justicia y rectitud, manifestada en la coherencia entre el sentimiento, pensamiento y acción.

Integridad: Es la actuación correcta, congruente y consistente a la luz de los propósitos y fundamentos de la Organización.

2.6. Ubicación:

Oficina principal

SEDES	DEPARTAMENTO	CIUDAD	DIRECCION	TELEONO
Nacional	Valle del cauca	Cali	Calle 19 norte # 2N-29	6845252

Sucursales

SEDES	DEPARTAMENTO	CIUDAD	DIRECCION	TELEFONO
Occidente	Valle del cauca	Cali	Av. 5N # 23AN – 35 San Vicente	485 42 42
Antioquia	Antioquia, Tolima, Huila, Quindío, Caldas, Risaralda	Ibagué	Cra.5ª No.33-28	2666140
		Neiva	Cra. 6ª No 26B- 09	8746692
		Armenia	Calle 19 No.20- 34	7440500
		Manizales	Cra.25ª No. 53- 91	8856970
		Pereira	Calle 4 No. 15-03 Av. Circunvalar	3313128
		Medellín (Itagüi)	Calle 50 No. 40- 02	4447910
Oriente	Santander, Norte de Santander	B/manga	Calle 34 No. 27- 75	6349000
		Cúcuta	Ave. 1 No 1-19	5721213
Centro	Cundinamarca, Boyacá	Tunja	Centro Comercial Plaza Real, Oficina 220 A	7406788
		Bogotá	Diagonal 75 bis No. 20-37	3255200
Occidente	Valle del Cauca, Nariño	Buenaventura	Ave. Simón Bolívar, Local 97, Piso 3, C.C. Bellavista	3176439419
		Pasto	Cra. 26 No. 17- 14	7225031
Norte	Magdalena, Bolívar, Córdoba, Cesar, Atlántico	Santa Marta	Calle 15 No. 3-67	4236355
		Cartagena	Cra. 3 No. 7-61	6652590
		Montería	Calle 28 No. 4-61	7812265
		Valledupar	Calle 16 No. 9-30	5743156
		B/quilla	Vía 40 N° 73-290 of 24	3850160

2.7. Actividad Económica: 2749901

Objeto Social: La prestación de servicios a terceros en todas las áreas necesarias para el normal desarrollo de las actividades dentro de la industria, agroindustria, construcción, banca, aseo, mercadeo y ventas, publicidad y comercio en general tales como: confecciones: corte, costura, ventas: merchandising y promociones; agrícolas: siembra, cosecha, recolección; producción: soldadura, montajes eléctricos, mecánicos, troquelados, guarnecidas, calibrados, empaque, pintura, plomería, carpintería, jardinería, bodegaje, mantenimiento de planta, albañilería; comerciales: mensajería, secretaría, trabajo social, contabilidad, outsourcing de personal, outsourcing nomina entre otros; Aseo, producir, comprar, vender, distribuir, importar y/o exportar toda clase de artículos para el aseo así como insumos y maquinaria necesarios para su producción; comercialización de productos de todo tipo útiles para las áreas afines al servicio; mantenimiento locativo, asistencia administrativa, muestreo de productos, promociones, instalaciones y traslado de maquinaria; montar y/o explorar almacenes para la distribución y venta de mercancías y productos; Hacer toda clase de operaciones financieras, comerciales, civiles industriales, sobre bienes, muebles y enseres; celebrar contratos con personas naturales o jurídicas.

2.8. Clase de Riesgo: III

2.9. Equipos utilizados

Plataforma Tecnológica Oracle y Adam, sistema de terminales fijas y portátiles, medios de comunicación telefonía celular y fija, fax, calculadoras, aire acondicionado, fotocopios, conmutadores, proyector de acetatos, VHS, DVD, Video Beam.

2.10. Distribución del personal por sexo y tipo de vinculación

POBLACIÓN	PERSONAL ADMINISTRATIVO	PERSONAL OPERATIVO	TOTAL
Hombres	243	8973	9216
Mujeres	340	11237	11577
TOTAL	583	20210	20793

3. Política integral de gestión

La empresa ha definido su política de gestión integral enmarcando su compromiso con el mejoramiento continuo en la prestación de servicios de outsourcing integral y suministro de personal, Dando cumplimiento a la legislación colombiana vigente y a otros requisitos, asignando los recursos para contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida.

4. Responsabilidades SSTA

El sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo parte de la Gerencia General. Su desarrollo efectivo se alcanzará en la medida que se logre una concepción clara de la importancia del mismo en los diferentes niveles de la organización. Es por esto que se planean los siguientes niveles de participación enmarcado dentro de sus responsabilidades:

RESPONSABILIDADES EN SEGURIDAD Y SASLUD EN EL TRABAJO	
Nivel Directivo	Realiza seguimiento al cumplimiento de los Programas y de la eficacia del Sistema Integral de Gestión
	Realiza seguimiento al cumplimiento de los Programas y de la eficacia del Sistema Integral de Gestión
Nivel lider	Realiza seguimiento al cumplimiento de los Programas y de la eficacia del Sistema Integral de Gestión
Nivel Tactico	Realiza seguimiento al cumplimiento de los Programas y de la eficacia del Sistema Integral de Gestión
Nivel operativo	Realiza seguimiento al cumplimiento de los Programas y de la eficacia del Sistema Integral de Gestión
	Realiza seguimiento al cumplimiento de los Programas y de la eficacia del Sistema Integral de Gestión
	Realiza seguimiento al cumplimiento de los Programas y de la eficacia del Sistema Integral de Gestión
	Realiza seguimiento al cumplimiento de los Programas y de la eficacia del Sistema Integral de Gestión

5. RECURSOS

5.1. Talento Humano

El equipo de Salud Ocupacional con que se cuenta en la compañía es el siguiente:

- **Ing. Industrial especialista en Salud Ocupacional:** El cual se encarga de liderar el proceso a nivel nacional
- **Técnicos, tecnólogos o Profesionales en Salud Ocupacional:** Los cuales movilizan el proceso a nivel Nacional y Regional
- **Asesores externos:** El equipo técnico de ARP Colpatria que presta asesoría en Higiene Industrial, Seguridad Industrial, Medicina Preventiva y Del Trabajo, proveedores especializados de acuerdo con la necesidad.
- **Médico Ocupacional:** Encargado de gestionar todas las actividades de medicina preventiva y del trabajo.
- **Servicios Médicos contratados:** Entidades avaladas por la Secretaria de Salud que realizan los Exámenes Médicos Ocupacionales de ingreso, periódicos y de retiro para los colaboradores.
- Grupos de apoyo para el desarrollo del programa:

***Brigada de emergencia y evacuación:** conformada con colaboradores motivados a pertenecer a este grupo, quienes lideraran al personal de la compañía en cuanto al manejo

de una situación de emergencia y evacuación. Este personal se capacitará y entrenará para este propósito.

5.2. Recursos Físicos

Para el desarrollo de las acciones del programa, los recursos disponibles son: Botiquines completos y suficientes por cada regional y en sede nacional, salas de capacitación con video conferencia con capacidad suficiente para alojar el personal, 1 televisor, 1 DVD por cada una de las regionales de la compañía.

6. DIANÓSTICO INTEGRAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO, SALUD Y MEDIO AMBIENTE

Para establecer el diagnóstico se lleva registro en los siguientes documentos:

- Matriz de Identificación de Peligros.
- Estadística de accidentalidad.
- Estadística de morbilidad.
- Matriz de aspectos e impactos ambientales

6.1. Diagnóstico de las condiciones de salud

Las Condiciones de Salud son el conjunto de variables objetivas y subjetivas de orden fisiológico, psicológico y sociocultural que determinan o condicionan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.

6.2. Registro de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

El proceso P.21 de la empresa se encarga de registrar y analizar la información relativa a incapacidades o ausencias por accidentes de trabajo y enfermedad laboral.

El análisis del origen, la frecuencia y la severidad de las patologías presentadas por los trabajadores en un lapso de tiempo se determina a través de la información obtenida de los exámenes médicos y paraclínicos programados por Seguridad y Salud en el trabajo periódicamente.

Variables Objetivas: Frecuencia y severidad de accidentes, días de incapacidad o días cargados, diagnóstico de enfermedades laborales y de origen común, etc.

Variables Subjetivas: Síntomas referidos por el trabajador.

6.3. Investigación de accidentes de trabajo.

Los accidentes y casi accidentes de trabajo serán investigados teniendo en cuenta la normatividad legal vigente y los lineamientos internos establecidos según "Instructivo. Reporte e investigación de Accidentes y Casi-Accidentes IP21-13".

7. CONTENIDO DE LA GUIA

7.1. Justificación

La convicción de la directiva de Eficacia S.A. de la necesidad de brindarle a sus trabajadores condiciones de trabajo seguras y saludables a través de acciones de prevención y promoción para el control de los factores de riesgo ocupacional y el cumplimiento riguroso de la normatividad vigente en riesgos laborales, son los factores decisivos para la estructuración del la presente guía , con el cual se pretende organizar estrategias que permitan prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales a través de la permanente educación, la promoción de la cultura del autocuidado y la aplicación de acciones de tipo correctivo y preventivo para garantizar la integridad de las personas mediante el cumplimiento de las normas de bioseguridad, de conservación del medio ambiente y Seguridad y Salud en el trabajo

7.2. Lineamientos Generales

- Verificar que en Eficacia S.A y en las empresas clientes se tengan establecidos parámetros que propendan al bienestar laboral del colaborador.
- Trabajar en conjunto con las empresas cliente para el desarrollo de los programas preventivos que contribuyan a mejorar las condiciones de trabajo.
- Realizar la investigación de los accidentes de trabajo y el seguimiento para conocer sus causas y asesorar a los clientes sobre posibles medidas de control a implementar de acuerdo con el análisis de viabilidad.
- Buscar los mecanismos necesarios para que el sistema alcance la cobertura requerida.
- Propender que el comité paritario de Salud Ocupacional funcione adecuadamente.
- Promover y mantener un programa continuo de capacitación en Seguridad y Salud en el trabajo.

7.3. Frentes de Gestion

7.3.1. Gestión de Medicina preventiva

Definición: La medicina preventiva tiene como finalidad la promoción, prevención y control de las enfermedades físicas y mentales. Así mismo se ocupa de retardar el progreso de las enfermedades y conservar las funciones al máximo.

Objetivos:

- Promover, Prevenir y controlar los efectos sobre la salud de los trabajadores a través de medias de intervención, retardando enfermedades o evitando su aparición.
- Prevenir, detectar precozmente y controlar las enfermedades generales (EG) y las enfermedades laborales (EL).

Actividades a desarrollar:

- Educación en estilos de vida saludable. Se realizará con la asesoría y coordinación de entidades como: Caja de Compensación familiar, EPS, aliados especializados como laboratorios farmacéuticos y entidades especializadas en Seguridad y Salud en el trabajo.

- Primeros Auxilios. Con el fin de capacitar un mínimo de personas para el apoyo de primeros auxilios en casos de emergencia, la empresa coordinará y desarrollará cursos al respecto.
- Elaboración de estadísticas de morbilidad de los colaboradores y de enfermedades de origen común (Ausentismo enfermedades generales (EG).
- Realizar campañas de prevención utilizando los medios de comunicación corporativos, además apoyarse con información disponible en videos, folletos, y boletines reforzando la cultura de autocuidado entre los colaboradores.

7.3.2. Gestión de Medicina del trabajo

Definición: Comprende el conjunto de actividades médicas y paraclínicas destinadas a la atención y conservación de la Salud de sus colaboradores, evaluar su capacidad laboral y ubicarlos en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones psicofísicas.

Objetivo General:

Conservar en optimas condiciones el estado de salud y la calidad de vida del trabajador, mediante acciones preventivas y de detección precoz de las diferentes patologías asociadas con la exposición a riesgos de de tipo laboral.

Objetivos Específicos:

- Promover la detección precoz para el control de las enfermedades generales (EG) y las laborales (EL), a través de la programación de: Exámenes de ingreso y retiro del personal, exámenes periódicos, exámenes paraclínicos de acuerdo al riesgo de exposición y mediante la medición de indicadores biológicos de enfermedad o inmunidad.
- Evaluar al trabajador enfermo y adecuar sus funciones y el puesto de trabajo para proporcionar condiciones favorables de trabajo y prevenir el ausentismo.
- Diseñar un programa de inducción para el personal que ingresa y de reinducción para el personal antiguo, orientado al uso adecuado de los elementos de protección personal y la aplicación de las normas bioseguridad.

Actividades a Desarrollar:

- Realización de exámenes médicos de ingreso, periódicos y de retiro.
- Sistemas de vigilancia epidemiológica ocupacional. Con base en el diagnostico de salud, se establecerán las prioridades en cuenta a las patologías halladas y se diseñarán los sistemas de vigilancia ocupacional necesarios.
- Ausentismo Laboral. Se implementarán los formatos que permitan tener estadísticas sobre ausentismo laboral con el ánimo de obtener información sobre morbi-mortalidad y clima organizacional de la empresa.
- Administración de Casos Severos: Se realiza seguimiento y gestión a los casos médicos identificados como severos según análisis de ausentismo y se coordinan mesas de trabajos con las entidades de salud (EPS, ARL) para propender con el bienestar físico y mental del colaborador.

- Capacitación: Con base en los hallazgos de los puntos anteriores, se desarrollarán actividades de capacitación con énfasis en prevención de las patologías definidas.

7.3.3. Gestión de Higiene Industrial

Definición: La Higiene Industrial es la disciplina dedicada al reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores y agentes ambientales originados en o por el lugar de trabajo, que puedan causar enfermedad e ineficiencia entre los colaboradores, la comunidad y el medio ambiente.

Objetivo general

Mantener un ambiente laboral seguro, mediante el control de las causas básicas de potencialmente pueden causar daño a la integridad física del trabajador o a los recursos de la empresa, a las comunidades circundantes, patrimonio ajeno y al medio ambiente.

Objetivos específicos:

- Identificar, valorar y controlar las causas básicas de accidentes e incidentes de trabajo.
- Implementar mecanismos periódicos de monitoreo y control permanente de los factores que tengan un alto potencial de pérdida.
- Relacionar actividades con los otros frentes de Gestión para asegurar la adecuada protección de los empleados.
- Realizar visitas de inspección de riesgos en los lugares de trabajo.

Actividades a desarrollar:

- Identificar y Evaluar con la ayuda de técnicas cualitativas y cuantitativas, la magnitud de los riesgos asociados a la labor, para determinar su grado de peligrosidad.
- Aplicar medidas de control en la fuente, el medio y de no ser posible eliminarlos en los anteriores, se efectuarán en el individuo.
- Se desarrollarán programas de gestión a los factores de riesgos que posterior al análisis de las mediciones se consideren como críticos.
- Se realizaran actividades de capacitación tendientes a concienciar al personal sobre las medidas de prevención que se deben adoptar para reducir los riesgos que se presentan en los puestos de trabajo y que puedan generar enfermedades laborales, especialmente en los riesgos higiénicos valorados con mayor calificación en el Diagnostico de Condiciones de Trabajo
- Realizar mediciones a los riesgos higiénicos identificados en las áreas críticas.

Seguimiento: Al momento de realizar mediciones ambientales, se exigirán los certificados de calibración y registros de mantenimiento de los equipos; también la licencia de la persona contratada para realizar el estudio. Inspecciones periódicas a las medidas de control sugeridas.

7.3.4. Gestión de Seguridad Industrial

Definición: La Seguridad Industrial es el conjunto de actividades y técnicas dirigidas a identificar, prevenir controlar y/o corregir todos los factores presentes en el medio ambiente de trabajo o en equipos, herramientas, máquinas, etc., así como en procedimientos o actitudes de los trabajadores, que causan accidentes de trabajo.

Objetivos:

- Mantener un ambiente laboral seguro, mediante el control de las causas básicas que potencialmente pueden causar daño a la integridad física del colaborador y de las instalaciones.
- Implementar mecanismos periódicos de monitoreo y control permanente de los factores que tengan un alto potencial de pérdida para la compañía.
- Relacionar actividades con los otros Frentes de Gestión para asegurar la adecuada protección de los colaboradores.
- Elaborar y capacitar en procedimientos adecuados de trabajo con criterios de seguridad, calidad y productividad.

Actividades a Desarrollar:

- **Matriz de Identificación de Peligros, Evaluación y Control de Riesgos:** A nivel de sedes administrativas, en cada una de las regionales y conjuntamente con la empresa cliente se realizara la actualización de los mismos para aquellas áreas donde se encuentre el personal colaborador realizando actividades a través de la compañía. (FIP21-1-1)

Gestión del Cambio: La gestión del cambio consiste en la realización de un diagnostico de las condiciones de riesgo existentes previo al cambio de lugar de trabajo, actividad, proceso o servicio.

- Se realizara monitoreo al programa de mantenimiento preventivo a las instalaciones y equipos y a las actividades consignadas en el respectivo cronograma.
- **Inspecciones de Seguridad:** Las inspecciones serán concernientes al seguimiento del comportamiento seguro de los trabajadores, las condiciones de los epp, equipos, herramientas e instalaciones.
- Se establece un programa de inspecciones para empresas cliente Pareto en accidentalidad y con accidentes de trabajo severos, realizando la entrega respectiva del informe a la empresa cliente, para la evaluación y aplicabilidad de las recomendaciones emitidas.
- **Investigación y análisis de los accidentes severos:** Se establecerán los procedimientos para el reporte, investigación, responsables **(IP21-13) Instructivo Investigación y Reporte de Casi-Accidentes y Accidentes de trabajo**, análisis de causalidad, controles y seguimiento a medidas correctivas **(FIP21-13-2) Formato de Investigación de Accidentes** . Se implementarán los mecanismos de registro y cálculo de índices de frecuencia, severidad.
- **Demarcación y señalización de áreas administrativas (Oficinas):** dependencias, extintores, tableros de circuitos eléctricos, rutas de evacuación y salidas de emergencia.
- Se elaborarán y desarrollarán programas de inducción, capacitación y entrenamiento de acuerdo a las diferentes ocupaciones de nuestros colaboradores.
- Se Garantiza la disponibilidad de Hojas de Seguridad de Materiales y Productos Químicos.

- Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial.
- Plan de emergencias: Se elabora un plan de emergencias en donde se contemple un nivel estratégico, operativo e informático; Se divulgará a los colaboradores para la aplicación en campo de los lineamientos consignados en el plan y se realizarán simulacros para la ejecución del mismo. Se establecerá un cronograma de inspección de ubicación y mantenimiento de todo el sistema de protección contra incendios.

NOTA: El personal que se encuentre laborando en instalaciones de otra empresa se adherirá al Plan de Emergencias de dicha empresa y participará en las actividades del mismo.

- **Seguimiento:** .Se llevan registros de divulgación, capacitación y cumplimiento de las actividades, procedimientos y planes de acción resultantes de la ejecución del del frente de Gestión.

7.3.5. Gestión Ambiental

Definición: Conjunto de actividades dirigidas a proteger el medio ambiente y a minimizar el impacto nocivo sobre este.

Objetivos:

- Identificar y evaluar mediante estudios periódicos, los agentes y factores de riesgo del trabajo que afecten o puedan afectar los recursos naturales.
- Desarrollar acciones de control de posibles enfermedades ocasionadas por el inadecuado manejo de las basuras, servicios sanitarios, agua para el consumo humano, consumo de alimentos, control de plagas, etc.
- Garantizar el buen uso de los recursos ambientales, evitando desperdicios o daños ambientales.

Actividades a Desarrollar:

- Establecer y documentar Estándares para un buen manejo de residuos.
- Adecuación de servicios sanitarios
- Fumigaciones para el control de plagas.
- Establecer y documentar Estándares para un buen manejo ambiental de los recursos.
- Matriz de Aspectos e Impactos ambientales.
- Registro de los consumos de energía y acueducto de todas las sedes de las regionales de Eficacia S.A.

Divulgación del Plan de trabajo de gestión ambiental a los colaboradores.

Seguimiento: Se llevarán registros de divulgación y capacitación al personal de los estándares para el manejo ambiental. También se llevarán un informe de los residuos reciclable generados.

7.3.6. Capacitación y Entrenamiento en SSTA

Definición: Conjunto de actividades destinadas a fortalecer los conocimiento y habilidades en prevención y promoción de Seguridad y Salud en el trabajo y Medio Ambiente a los colaboradores de la compañía.

Objetivos:

- Desarrollar acciones para fomentar una cultura de prevención entre los colaboradores.
- Impulsar y promover comportamientos seguros para el desarrollo de la actividad laboral entre los colaboradores.

Actividades a desarrollar:

- **Inducción:** Se realizara a todas las personas que son vinculadas a la compañía, y contempla los siguientes temas:

Folleto de inducción corporativa:

- Generalidades de la empresa. (plegable)
- Misión
- Visión
- Política integral de gestión
- Generalidades de seguridad social
- Reglamento Interno de trabajo
- Comité de Convivencia Laboral
- Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial
- Fondex
- Información Póliza funeraria:
- Suministro de información del Servicio

Cuadernillo “Comprometidos con la Calidad, la Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente”

- Manteniendo Nuestro Sistema Integral de Gestión
- RUC (Registro Uniforme de Evaluación del Sistema de Gestión en Seguridad, Salud en el trabajo y Ambiente – SSTA)
- Creciendo Juntos con Calidad de Vida
- COPASO
- Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente
- Responsabilidades SSTA
- Mis Derechos y Deberes Frente al Sistema General de Riesgos Laborales
- Riesgos Laborales a los que puede estar Expuesto los colaboradores.
- Elementos de Protección Personal
- Definición de Accidente de Trabajo y Enfermedad Laboral.
- Plan de Emergencias y Evacuación.
- Programas de Gestión de Riesgos Prioritario (Programa de Gestión en Alturas, Programa de Gestión en Riesgo Mecánico, Gestión en Seguridad de Desplazamiento de Trabajadores)
- Programas de Vigilancia Epidemiológica (osteomuscular, químico).
- Trabajos de Alto Riesgo y sus Procedimientos Seguros
- Programa de Gestión Ambiental (Orden y Aseo)
- Evaluación SSTA (Entregable).

El proceso de inducción y los lineamientos de seguridad requeridos para la labor en misión, se realizan en conjunto con la empresa usuaria.

- **Capacitaciones:** Las capacitaciones de SSTA que se ejecuten a todo nivel jerárquico surgirán de las recomendaciones resultantes del análisis de los riesgos identificados en la Matriz de Identificación de Peligros, En conjunto con la empresa cliente según ANS, se programara las actividades de los frentes de Gestión.
- **Entrenamiento:** Teniendo en cuenta los ANS se tendrán en cuenta para las empresas clientes la realización del entrenamiento específico en las labores misionales del personal en materia de SSTA.
- **Seguimiento:** El esquema de seguimiento estructurado para las actividades de Formación (Entrenamiento y Capacitación) son:
 - Identificación de necesidades de formación.
 - Seguimiento a la negociación de planes de formación.
 - Programación de planes de formación.
 - Seguimiento a la Ejecución de planes de formación.
 - Evaluación de la formación.
 - - Contenido
 - Formador
 - Recursos físicos.
 - Evaluación de conocimientos.
 - Evaluación del desempeño.
 - Evaluación de indicadores.
 - Validación de resultados.
 - Informe de gestión.
 - Informe de resultados a clientes.

La matriz de capacitaciones debe de contener por lo menos:

- Tema; Dirigido a; Intensidad Horaria; Fecha, Instructor; Indicadores.

Indicadores

El proceso de Formación, Bienestar y desarrollo evaluara periódicamente la efectividad de las actividades de formación, para todos los niveles de la organización en los siguientes términos:

- **Cumplimiento del programa:** Indica cuantas capacitaciones estaban programados y cuantos fueron ejecutadas. Se calcula de la siguiente forma:

$$\text{Cumplimiento} = \frac{\# \text{ De capacitaciones ejecutadas}}{\# \text{ De capacitaciones planeadas}} * 100$$

- **Cobertura del programa:** Indica el número de personas que fueron convocadas la actividad y si estas asistieron a la citación. Se calcula de la siguiente forma:

$$\text{Cobertura} = \frac{\# \text{ Número de asistentes}}{\# \text{ Total del personal convocado}} * 100$$

- **Evaluación del programa:** Diagnostico por sustentación que se realiza con los el promedio de las evaluaciones obtenidas del programa (Satisfacción y conocimiento), con el objetivo de evidenciar los resultados manifiestos en evaluaciones por parte de los colaboradores de lo que se transmitió y percibió en la formación.

$$\text{Evaluación del programa} = (\% \text{ Resultado de Evaluación de Satisfacción} + \% \text{ Resultado de Evaluación de Conocimiento}) / 2$$

- **Efectividad:** Diagnostico que se realiza con los el promedio de los porcentajes obtenidos por Cobertura y los porcentajes obtenidos por Evaluación del programa, con el objetivo de evidenciar con que efectividad llegue al personal convocado y el cumplimiento de los objetivos propuestos del programa.

$$\text{Efectividad} = (\text{Evaluación del programa} + \text{Cobertura del programa}) / 2$$

Se determinaran e implementaran planes de acción con base al análisis de los indicadores.

7.3.7. Comité Paritario de Salud Ocupacional

El COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL, es un organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de Salud Ocupacional dentro de la Compañía. El cual se renueva cada dos años.

Su función principal es proponer la adopción de medidas y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan la salud de los colaboradores de manera integral.

El comité se reunirá mensualmente y será el encargado de:

- Participar activamente en las actividades realizadas dentro del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo.
- Participar activamente como representante del comité en las investigaciones de los Accidentes y Casi- accidentes y Enfermedades Laborales en pro de evitar su nueva ocurrencia.
- Analizar las condiciones peligrosas o actos inseguros que se presenten en los lugares de trabajo.

8. EVALUACIÓN DEL SG-SSTA

Para la evaluación del sistema se definieron los siguientes indicadores:

- Tasa de accidentalidad
 - Índice de Frecuencia
 - Índice de severidad
- Ausentismo
 - Índice de ausentismo EG
 - Índice de ausentismo EL
 - Índice de ausentismo AT

Formulas a Utilizar:

- **Tasa de accidentalidad**

Es la relación entre en número total de accidentes de trabajo con y sin incapacidad registrados en un periodo, sobre el total de colaboradores en la empresa que laboraron durante ese mismo periodo, multiplicado por 100.

El resultado se interpretará como el porcentaje de accidentalidad ocurrido en un periodo de tiempo de terminado

$$TA = \frac{\text{No total de AT}}{\text{No. Total de Colaboradores}}$$

- **Índice de frecuencia**

Es la relación entre el número total de accidentes de trabajo, con y sin incapacidad, registrados en un periodo y el total de horas hombre trabajadas durante el periodo considerando multiplicado por K. Esta constante es igual a 240.000 y resulta de multiplicar 100 trabajadores que laboran 48 horas semanales por 50 semanas que tiene el año.

El resultado se interpretará como el número de accidentes de trabajo ocurridos durante el último año por cada 100 trabajadores de tiempo completo.

$$IF = \frac{\text{No total de AT en el año}}{\text{No HHT año}} \times K$$

- **Índice de severidad**

Se define como la relación entre el número de días perdidos por los accidentes durante un periodo y el total de horas hombre trabajadas durante el periodo considerado multiplicado por K.

$$IS = \frac{\text{No. De días perdidos}}{\text{No. HHT año}} \times K$$

Expresa el número de días perdidos por accidentes de trabajo durante el último año por cada 100 trabajadores de tiempo completo.

- **Índice de Ausentismo**

Se define como la relación entre el número de días perdidos por los accidentes de trabajo, enfermedad de origen común y enfermedad de tipo profesional.

$$\% \text{ Ausentismo por A.T.} = \frac{\text{No. De días de Incapacidad} \times \text{A.T.} \times 100}{\text{Accidente de trabajo} \quad \text{No. Total de Días De incapacidad}}$$

$$\% \text{ Ausentismo por E.C.} = \frac{\text{No. De días de Incapacidad} \times \text{E.C.} \times 100}{\text{Enfermedades comunes} \quad \text{No. Total de Días De incapacidad}}$$

$$\% \text{ Ausentismo por E.L.} = \frac{\text{No. De días de Incapacidad} \times \text{E.P.} \times 100}{\text{Enfermedad Profesional} \quad \text{No. Total de Días De incapacidad}}$$

- **Auditorías Internas y externas bajo la Guía RUC**

Para evaluar el sistema en general de igual manera se tendrán en cuenta los resultados de las auditorías Internas y externas RUC anuales para la identificación, análisis y las medidas de intervención definidas sobre los hallazgos (No conformidades – Aspectos Relevantes – Aspectos por mejorar - Riesgos)

9. ANEXOS

* Los anexos son documentos necesarios en todo Programa de Salud Ocupacional para consignar la información requerida para el control y análisis de los datos. Los anexos y demás documentos requeridos para la ejecución eficaz de las actividades están codificados en nuestro sistema documental de nuestro **proceso Operacional P21**.

10. DEFINICIONES

- **Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo y Ambiente:** 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 y Ambiente.
- **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.
- **Factor de riesgo:** Se define como aquellos objetos, condiciones, estructuras factores ambientales o acciones humanas, que tienen el potencial de producir daños a la salud, las instalaciones o al entorno y cuya probabilidad de ocurrencia depende de la eliminación o control de la amenaza. Ejemplo: contacto con el punto de operación de una máquina herramienta; proyección de virutas, inhalación de gases y vapores.
- **Matriz de identificación de Peligros, Evaluación y control de riesgos:** Forma sistemática de identificar, localizar y valorar los riesgos asociados a las actividades de una empresa, para poderlos actualizar periódicamente, permitiendo el diseño de medidas de evaluación, control y prevención.
- **Accidente de trabajo:** Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

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

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

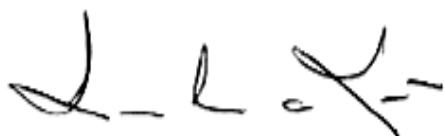
También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.

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

- **Enfermedad Laboral:** Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar.
- **Ausentismo:** Condición de ausente del trabajo. Número de horas programadas, que se dejan de trabajar como consecuencia de los accidentes de trabajo o las enfermedades profesionales.
- **Cronograma:** Registro pormenorizado del plan de acción del programa, en el cual se incluyen las tareas, los responsables y las fechas precisas de realización.
- **Grado de peligrosidad (Riesgo):** Indicador de la gravedad de un riesgo reconocido, calculado con base en sus consecuencias ante la probabilidad de ocurrencia y en función del tiempo o la frecuencia de exposición al mismo.

Este documento a manera de Guía se establece dando cumplimiento en el Artículo 4 de la Resolución 1016 de Marzo 31 de 1986, la cual reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patrones o empleadores del país y adoptando las definiciones dadas por la Ley 1562 de Julio de 2012.

Se firma en la ciudad de Santiago de Cali a los 22 días del mes de Febrero de 2013 el Programa de Salud Ocupacional por parte del Representante Legal y el Líder Nacional De Salud Ocupacional de la empresa EFICACIA S.A. Nit. 800137960-7.



Liliana Estrada
Gerente General



Olga Lucía Gualy
Líder Nacional De Salud Ocupacional

**CONTROL DE REVISIONES PERIODICAS POR PARTE DE PROFESIONAL EN SALUD
OCUPACIONAL.**

FECHA REVISION	PROFESIONAL QUE REVISA	AJUSTE REALIZADO	FIRMA
11-03-2012	Cecilia María Quijano Profesional Salud Ocupacional Lic. 0242 de SDS	Se identifican los programas de gestión de acuerdo a su enfoque accidente de trabajo, enfermedad profesional, competencias, control y seguimiento.	Cecilia María Quijano
22-02-2013	Marlin Manyoma Cabezas	Se re plantea el documento soporte del proceso como una guía de enfoque sistemático y se tienen en cuenta las definiciones de la Ley 15 de Julio de 2012	Marlin Manyoma Cabezas