COMITÉ DE BELLEZA DE ANTIOQUIA

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

AUTORIZADO POR:

COMITÉ DE BELLEZA DE ANTIOQUIA

MEDELLIN AGOSTO 2019

CONTENIDO

1 Presentación de Salud Ocupacional
2 Glosario
3 Marco legal
4 Documentación Sistema de Gestión SST
5 Generalidades
- **5.1** Estructura organizacional
- **5.2** Descripción del proceso de la prestación del servicio
- **5.3** Organigrama
- **5.4** Reseña histórica
- **5.5** Misión y Visión
- **5.6** Recursos Físicos

6 Vigía ocupacional
7 Política de salud ocupacional
8 Objetivos generales
9 Niveles de responsabilidad
- **9.1** Responsabilidades del empleador y empleados
- **9.2** Dirección del programa de salud ocupacional
- **9.3** Responsabilidad del vigía ocupacional
- **9.4** Copaso
- **9.5** coordinador del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo
- **9.6** Liderazgo en la administración
- **9.7** Política de la compañía

10 Reglamento de higiene y seguridad industrial
- **10.1** Subsistema de higiene industrial
- **10.2** Identificación de riesgos

11 Diagnóstico integral de las condiciones de salud
12 Diagnóstico integral de las condiciones del trabajo
- **12.1** Panorama de riesgos
- **12.2** Control o eliminación de riesgos
- **12.3** Señalización de áreas
- **12.4** Inspección de seguridad
- **12.5** Plan de emergías
- **12.6** Análisis de ausentismo laboral

13 Subsistemas de seguridad y salud en el trabajo

13.1 subsistema de medicina preventiva y del trabajo
13.2 Objetivo Del Subsistema De Medicina Preventiva
13.3 Objetivos Específicos del Subsistema De Medicina Preventiva
13.4 Seguimiento médico al trabajador
13.5 Prevención de enfermedades
14 Programa de inducción, capacitación y formación
15 Evaluación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo
16 Investigación de incidentes, no conformidad, acción correctiva y acción preventiva
17 Evaluación del cumplimiento legal

1. INTRODUCCION

La salud ocupacional actualmente representa una de las herramientas de gestión más importantes para mejorar la calidad de vida laboral en las empresas y con ella su competitividad. Esto es posible siempre y cuando la empresa promueva y

estimule en todo momento la creación de una cultura en seguridad y salud ocupacional que debe estar sincronizada con los planes de calidad, mejoramiento de los procesos y puestos de trabajo, productividad, desarrollo del talento humano y la reducción de los costos operacionales.

Es por ello que EL **COMITÉ DE BELLEZA DE ANTIOQUIA** tiene entre sus propósitos desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST, con el fin de mejorar la calidad de vida laboral, lograr una reducción de los costos generados por los accidentes y las enfermedades laborales, mejorar la calidad de los servicios y ante todo generar ambientes sanos para los que allí trabajan. El interés es suministrar los recursos necesarios para responder a las demandas de la población trabajadora respecto a su salud y el medio ambiente laboral, así como para dar cumplimiento a la normatividad vigente.

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST está orientado a lograr una adecuada administración de riesgos que permita mantener el control permanente de los mismos en los diferentes oficios y que contribuya al bienestar físico, mental y social del trabajador y al funcionamiento de los recursos e instalaciones.

El documento que se presenta a continuación refleja el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST para la empresa basado en las características específicas de su proceso y su actividad económica.

Para la implantación del Sistema de Gestión de SST, la organización ha realizado las siguientes actividades establecimiento de una Política de la SST apropiada.

- Identificación de los peligros, evaluación de riesgos que surjan de las actividades, productos y servicios, pasados, existentes o planificados de la organización, y la determinación de los controles necesarios.
- Identificación de los requisitos legales aplicables y otros requisitos que la organización suscriba.
- Identificación de las prioridades y establecimiento de los Objetivos y Programas de la SST apropiados a la organización y a los riesgos identificados.
- Facilitar la planificación, el control, el seguimiento, las acciones correctivas y preventivas, las actividades de auditoría y revisión, para asegurarse de

que la Política se cumple y que el Sistema de Gestión de la SST sigue siendo apropiado.

- Tenga capacidad de adaptación a circunstancias cambiantes.

2. GLOSARIO:

- **Sistema General de Riesgos Laborales:** Es el 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 ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.
  Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el

mejoramiento de las condiciones de trabajo, hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales.

- **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.

- **Programa de Salud Ocupacional:** Este Sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

- **Riesgo Laboral:** Todo aquel aspecto que ostenta la potencialidad de causarle algún daño al trabajador.

- **Enfermedad Laboral:** (Ley 1562 de 2012 artículo 4°). Es la enfermedad laboral 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. El Gobierno Nacional, determinará en forma periódica las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que la enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales.

- **Accidente de Trabajo:** (Ley 1562 de 2012 Artículo 3°). 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.

- **Peligro:** Fuente, situación o acto don potencial de daño en términos de enfermedad o lesión a las personas o una combinación de estos. (Norma OHSAS 18001:2007)

- **Riesgo:** Combinación de la probabilidad de que ocurra un evento o exposición peligroso y la severidad de la lesión o enfermedad que puede ser causada por el evento o exposición. (Norma OHSAS 18001:2007).

- **Acto Inseguro:** Todo acto que realiza un trabajador de manera insegura o inapropiada y que facilita la ocurrencia de un accidente de trabajo. (NTC3701) Incidente: "Suceso acaecido 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 presentaran daños a la propiedad y/o pérdida en los procesos. Resolución número 1401 de 2007

- **Condiciones de trabajo:** Es el conjunto de características de la tarea, del entorno y de la organización del trabajo, las cuales interactúan produciendo alteraciones positivas o negativas y que, directa o indirectamente, influyen en la salud y la vida del trabajador.

- **Condiciones de Salud:** Son los factores de riesgo del ambiente social y del laboral, de las condiciones sociales y económicas derivadas de la forma de vinculación al proceso productivo que influyen en la salud del trabajador.

- **Panorama de Factores de Riesgo:** Información detallada sobre las condiciones de riesgo laboral, así como el conocimiento de la exposición a que están sometidos los distintos grupos de trabajadores afectados por ellos. Dicha información implica una acción continua y sistemática de observación y medición, de manera que exista un conocimiento actualizado a través del tiempo, que permitan una adecuada orientación de las actividades preventivas posteriores.

- **Factores de Riesgo:** Aquellas condiciones del ambiente, la tarea, los instrumentos, los materiales, la organización y el contenido del trabajo que encierran un daño potencial en la salud física o mental, o sobre la seguridad de las personas.

- **Comité Paritario:** Organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de salud ocupacional dentro de la empresa.

- **Priorización de Riesgos:** Consiste en el ordenamiento secuencial de la severidad de los factores de riesgo identificados, según su grado de peligrosidad y/o de riesgo, con el fin de desarrollar acciones de control, corrección y prevención en orden prioritario.

- **Salud:** Es el completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de enfermedad o invalidez. (O.M.S.).

- **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.

- **Morbilidad:** Número proporcional de personas que enferman en una población en un tiempo determinado.

- **Mortalidad:** Número proporcional de personas que mueren en una población en un tiempo determinado.

- **Ausentismo:** Se denomina al número de horas programadas, que se dejan de trabajar como consecuencia de los accidentes de trabajo o las enfermedades profesionales.

- **Incidencia:** Medida dinámica de la frecuencia con que se presentan o inciden por primera vez, los eventos de salud o enfermedades en el periodo.

- **Prevalencia:** Medida de la frecuencia con que existe un evento de salud o enfermedad en el momento, independientemente de cuando se haya originado. Tasa El coeficiente o tasa es la relación existente entre la población que presenta un hecho particular, la población susceptible a ese hecho.

- **Proporción:** Es la relación existente entre parte de una población y el total de la misma. Expresa la relación de una parte con el todo. Índice o razón: Es el cociente entre dos números que muestra la relación de tamaño entre ellos. Se define como la relación existente entre dos poblaciones o universos diferentes.

- **Letalidad:** Proporción de muertos por un evento o una enfermedad determinada, con los casos de ese evento o de enfermedad.

- **Cronograma:** Registro de las actividades del plan de acción del programa, en el cual se consignan las tareas, los responsables y las fechas de realización.

- **Valoración del factor de riesgo:** Procedimiento mediante el cual se asigna valor matemático a un factor de riesgo. Expresa la severidad o peligrosidad a la que se somete el trabajador expuesto.

- **Grado de riesgo:** Relación matemática entre la concentración o la intensidad y el tiempo que un trabajador se encuentra expuesto a un factor de riesgo, con la concentración o la intensidad y tiempo de exposición permitidos.

- **Grado de peligrosidad**: Relación matemática obtenida del producto entre la probabilidad de ocurrencia, la intensidad de la exposición, las consecuencias más probables derivadas de una condición de riesgo específica.

- **Programa de vigilancia epidemiológica:** Conjunto de acciones y metodologías encaminadas al estudio, evaluación y control de los factores de riesgo presentes en el trabajo y de los efectos que genera en la salud. Se apoya en un sistema de información y registro.

- **Inspecciones de Seguridad:** Es la detección de los riesgos mediante la observación detallada delas áreas o puestos de trabajo y debe incluir: instalaciones locativas, materias primas e insumos, almacenamientos, transporte, maquinaria y equipos, operaciones, condiciones ambientales, sistemas de control de emergencias, vías de evacuación y todas aquellas condiciones que puedan influir en la salud y seguridad de los trabajadores.

- **Mantenimiento Preventivo:** Es aquel que se hace a la máquina o equipos, elementos e instalaciones locativas, de acuerdo con el estimativo de vida útil de sus diversas partes para evitar que ocurran daños, desperfectos o deterioro.

- **Normas de Seguridad:** Son las reglas que deben seguirse para evitar daños que puedan derivarse como consecuencia de la ejecución de un trabajo. Especifican o determinan detalladamente las instrucciones a seguir en la operación, manipulación de máquinas y herramientas.

- **Monitoreo ambiental:** Medición de las concentraciones o niveles de contaminantes a los cuales están expuestos los trabajadores durante su jornada diaria.

- **Plan de emergencias:** Conjunto de normas y procedimientos generales destinados a prevenir y a controlar en forma oportuna y adecuada, las situaciones de riesgo en una empresa.

- **Investigación de accidente de trabajo:** Técnica utilizada para el análisis de un accidente laboral, con el fin de conocer el desarrollo de los acontecimientos y determinar las causas y las medidas de control para evitar su repetición.

- **Exámenes ocupacionales**: Valoración del estado de salud a través de exámenes físicos, pruebas funcionales y complementarias, de acuerdo con la exposición a riesgos específicos, que se realizan al trabajador para investigar la aparición de lesiones patológicas incipientes de origen profesional o no.

- **Grado de satisfacción:** Indicador primario de lo que significa la calidad de la atención. En este sentido representa la evaluación que hacen trabajador y proveedor de la calidad del programa.

3. MARCO LEGAL

Las siguientes normas se constituyen en el marco legal aplicable para desarrollar el Programa de Salud Ocupacional en el **COMITÉ DE BELLEZA DE ANTIOQUIA:**

- Decreto 3169 de 1964, por el cual se aprueba el reglamento de inscripciones, clasificación de empresas y aportes para el Seguro Social obligatorio de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- La Ley 9ª de 1979, establece medidas sanitarias sobre protección del medio ambiente, suministro de agua, saneamiento, edificaciones, alimentos, drogas, medicamentos, vigilancia y control epidemiológico.
- Resolución 2400 de 1979, por la cual se establecen disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.
- Decreto 614 de 1984, determina las bases de la administración de Salud Ocupacional en el país, establece niveles de competencia, determina responsabilidades y crea los Comités Seccionales de Salud Ocupacional.
- Resolución 0132 de 1984, de la Dirección General del ISS, por la cual se dictan normas sobre la presentación de informes de accidentes de trabajo.
- Resolución 2013 de 1986, la cual crea y determina las funciones de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial. El Decreto 1295 de 1.994 reforma el nombre al Comité, ahora Comité Paritario de Salud Ocupacional y su vigencia en dos años.
- Resolución 1016 de 1989. reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores del país. Establece pautas para el desarrollo de los subprogramas de: Medicina preventiva y del trabajo, Higiene y seguridad Industrial, Comité Paritario de Salud Ocupacional. Así mismo establece cronograma de actividades como elemento de planeación y verificación de su realización y plantea la obligación de registrar los Comités ante el Ministerio de trabajo y seguridad social.
- Acuerdo 496 de 1990, de la junta administradora del ISS, por el cual se adiciona y modifica el reglamento de Prevención de Riesgos Profesionales del Instituto de Seguros Sociales y se dictan otras disposiciones.
- Decreto Ley 1295 de 1994, el cual determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
- Decreto 1832 de 1994, por la cual se adopta la tabla de Enfermedades Profesionales.

- Ley 1562 de 2012 “Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional”
- Resolución N°. 652 de 2012 Comités de Convivencia Laboral.

4. DOCUMENTACIÓN

La documentación del Sistema de Gestión SST incluye:

- La Política de SST, que se encuentra en este Manual
- La descripción del alcance del Sistema de Gestión SST, que se documenta en este Manual
- La descripción de los elementos principales del Sistema de Gestión de la SST y su interacción, así como la referencia de los documentos relacionados
- El Manual de Gestión de la SST, que es el documento que incluye el alcance, los procedimientos, interacción existente entre los procesos del Sistema de Gestión de la SST
- Otros documentos necesitados por la organización para asegurarse de la eficaz planificación, operación y control de sus procesos. Entre estos otros documentos se incluyen aquellos necesarios para mantener la coherencia e integridad del sistema. Estos incluyen, además documentos de referencia y documentos externos. Los documentos de referencia son aquellos que aportan información relevante para el correcto funcionamiento e implantación del Sistema de Gestión, y en general incluirán listados, información, datos importantes
- Registros como evidencia objetiva de la planificación, operación y control de la conformidad del Sistema de Gestión de la SST y de las actividades de la organización con los requisitos de las norma OHSAS 18001:2007, la legislación aplicable y con los propios requisitos del Sistema.

5. GENERALIDADES

5.1 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

IDENTIFICACION DE LA EMPRESA

RAZON SOCIAL:	**COMITÉ DE BELLEZA DE ANTIOQUIA**

NIT:	
DIRECCION:	CARRERA 85 # 35-48
CIUDAD:	MEDELLIN
PORCENTAJE DE COTIZACION:	0.522%
NUMERO CENTROS DE TRABAJO:	1
NUMERO TRABAJADORES:	5
CLASE DE RIESGO	1
TELEFONO	5842659
REPRESENTANTE LEGAL:	DIEGO ALEJANDRO AVENDAÑO MARIN
CODIGO ACTIVIDAD ECONOMIA:	7810
ACTIVIDAD ECONOMICA:	EMPRESAS DEDICADAS A LA OBTENCION Y SUMINISTRO DE PERSONAL, INCLUYE AGENCIA DE EMPLEO.
EPS	
ARL	SURA
AFP	

5.2 DESCRIPCION DEL PROCESO PRODUCTIVO O DE LA PRESTACION DE SERVICIO.

Organización, producción y realización de eventos y certámenes de moda a nivel nacional, agenciamiento y representación de artistas, presentaciones, desfiles y pasarelas de modelos, prensa; publicidad, producción de televisión y en general realizar toda clase de actos, operaciones comerciales, financieras entre otras actividades licitas en desarrollo a su objetivo social la sociedad podrá:

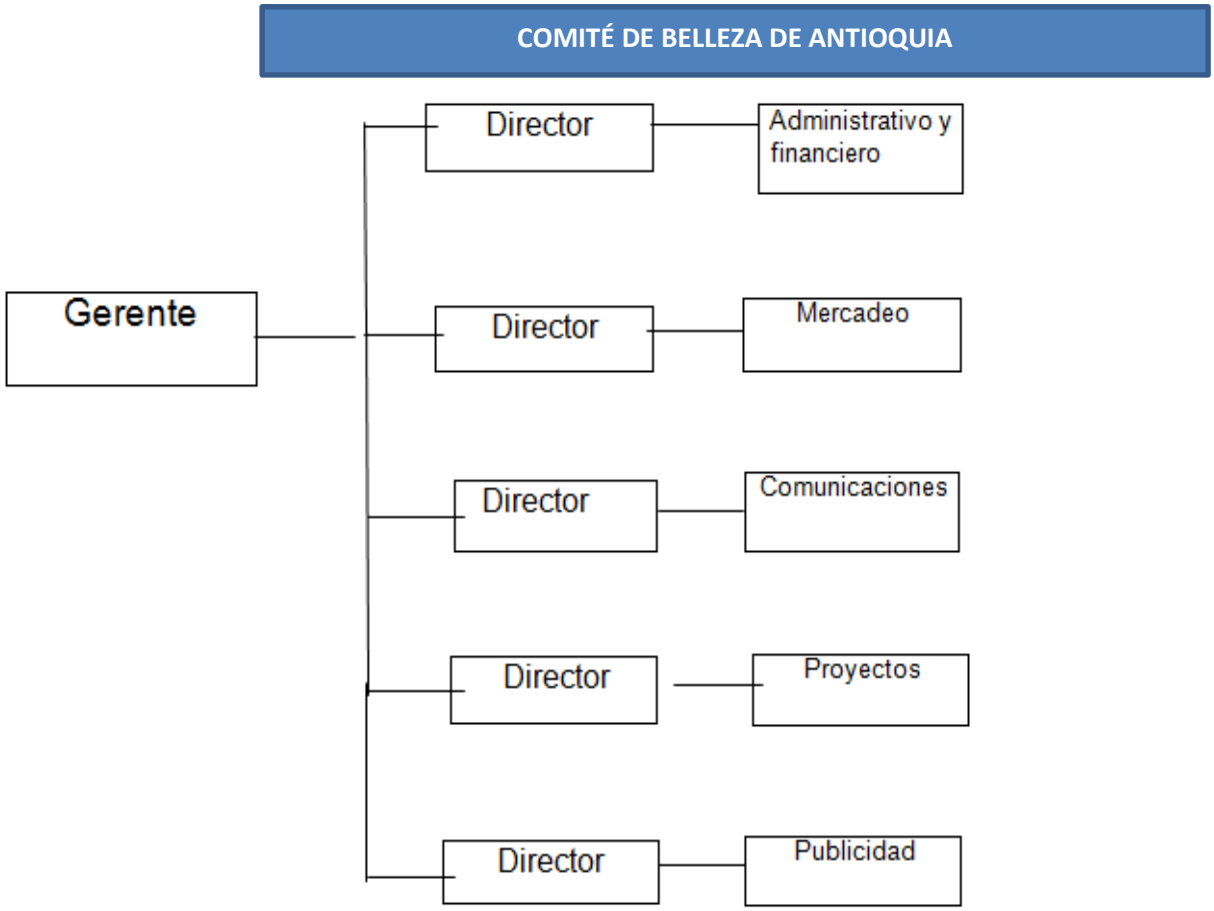
1) Celebrar y ejecutar en cualquier lugar todo acto o contrato cualesquiera operaciones comerciales o civiles que estén directamente relacionadas con su objetivo social.
2) Representar firmas nacionales o extranjeras, que tenga que ver con el objeto social.
3) Comprar, vender, gravar, dar o tomar en arriendo bienes inmuebles.
4) Dar y recibir dinero a cualquier título, con interés o sin él, con garantías o sin ellas.
5) Girar, aceptar, negociar, descontar. Endosar, adquirir, avalar, protestar, pagar letras de cambio, pagares, cheques y en general, toda clase de títulos

de valores y demás documentos civiles y/o comerciales, o aceptarlos en pago.

6) Tomar parte como sociedad accionista en otras compañías que tengan un objetivo social similar o complementario al propio, mediante el aporte de dinero o bienes o la adquisición de acciones o parte de ellas, fusionarse con otras sociedades o absorberlas.
7) Abrir establecimientos de comercio para desarrollar su objetivo social.
8) Transigir, desistir, y apelar decisiones arbitrales o judiciales en las cuestiones que tengan interés frente a terceros, a los asociados mismos o a sus trabajadores.

TURNOS DE TRABAJO: Lunes a sábado 7:30 am-1:00 pm y 2pm-6pm
Sábados 8 am – 3 pm.

5.3 ORGANIGRAMA



CARACTERISTICAS SOCIODEMOGRAFICAS DE LOS TRABAJADORES

NUMERO DE TRABAJADORES	CARGO	TIPO DE VINCULACION
2	ADMINISTRATIVO	INDEFINIDO
1	DISEÑO	INDEFINIDO
1	FOTOGRAFIA	MEDIO TIEMPO
1	OFICIOS VARIOS	INDEFINIDO

5.4 RESEÑA HISTORICA

COMITÉ DE BELLEZA DE ANTIOQUIA , es una empresa del sector del modelaje, producción de televisión, prensa, publicidad y eventos en la ciudad de Medellín, que busca por medio de la moda impulsar los nuevos talentos en el mundo del modelaje, la organización de espectáculos artísticos y audiovisuales, los cuales con el apoyo de otras entidades logramos ocupar los primeros lugares en el país consolidando una empresa integral con un amplio portafolio de servicios que general soluciones corporativas a nuestros clientes y usuarios.
Fundada en el 2005 por ALEJANDRO AVENDAÑO MARIN, en la ciudad de Medellín, la empresa inicio solo como agencia de modelos con el nombre Comité de belleza de Antioquia, posterior a ello se convirtió en **EL COMITÉ DE BELLEZA DE ANTIOQUIA**, albergando 7 unidades de negocio, 4 sedes nacionales y 3 internacionales logrando una masificación efectiva y un cubrimiento nacional con oportunidades, inclusión y participación social.

5.5 MISION

Misión unidad estratégica de negocio (UEN) MODELOS
Somos la única agencia de modelos hombres de Colombia, una de las 5 mejores del país avalados por la sociedad colombiana de modelos y con gran reconocimiento Nacional. Trabajamos para el bienestar de todos nuestros asociados, aliados y clientes.

VISION
SER la agencia de modelos masculina con mayor posicionamiento en el mercado, logrando un cubrimiento nacional e internacional con visión futurista incluyente y con participación social, a través de nuestros valores corporativos instruimos a todo nuestro personal para servirle a la comunidad en responsabilidad, lealtad, trabajo en equipo, disciplina, puntualidad y espíritu solidario.

5.6 MAQUINARIA Y/O EQUIPOS UTILIZADOS

El Comité de belleza de Antioquia cuenta con los siguientes equipos.

- Escritorios de Oficina
- Computadores
- Impresoras multifuncional
- Mesas
- Teléfonos
- Papeleras
- Cámaras fotográficas
- Sillas

El **COMITÉ DE BELLEZA DE BELLEZA DE ANTIOQUIA** cuenta con mantenimiento de los equipos y herramientas enunciados anteriormente.
Edificio: Hidráulica, eléctrica, condiciones en general. El **COMITÉ DE BELLEZA DE BELLEZA DE ANTIOQUIA** cuenta con la debida señalización de salida de emergencia.

RECURSOS
La gerencia de la empresa asume la máxima responsabilidad por la Seguridad y Salud en el trabajo, por lo tanto debe asegurar la disponibilidad de los recursos necesarios y los ordenados por la Ley Colombiana para su adecuado funcionamiento.

Recursos Humanos
La persona responsable del cumplimiento y ejecución del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, será ALEJANDRO AVENDAÑO MARIN con el apoyo del vigía ocupacional que es Santiago Torres, influenciando igualmente a los

empleados de la empresa en general como ayuda primordial para el desarrollo del SG-SST; la administradora de riesgos laborales es ARL SURA, quien asume la atención de los trabajadores de la empresa.

Recursos Económicos: El representante legal de la empresa proporcionara los recursos necesarios para el desarrollo de sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, ya sean recursos económicos, financieros y humanos.

6. VIGIA OCUPACIONAL

De conformidad con la Resolución 2013 de 1986, por el número de trabajadores que tiene la empresa debe tener un VIGIA OCUPACIONAL, cuyas funciones serán:

- Actuar como instrumento de vigilancia para el cumplimiento de los Programas de Salud Ocupacional en los lugares de trabajo e informar a las autoridades de salud ocupacional cuando haya deficiencias en su desarrollo.
- Participar de las actividades de promoción, divulgación e información, sobre medicina, higiene y seguridad entre los patronos y trabajadores, para obtener su participación activa en el desarrollo de los Programas de Salud Ocupacional.
- Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, máquinas, equipos, aparatos y operaciones e informar al empleador sobre la existencia de factores de riesgo y sugerir las medidas de prevención y de control.
- Proponer actividades de capacitación en salud ocupacional dirigidas a todos los niveles de la empresa.
- Colaborar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades de origen profesional y proponer al empleador las medidas correctivas necesarias.
- Servir como organismo de coordinación entre empleador y los trabajadores en la solución de los problemas relativos a la salud ocupacional y estudiar las sugerencias que presenten los trabajadores en materia de medicina, higiene y seguridad industrial.

El Vigía Ocupacional es elegido por el empleador, no requiere proceso de votación, su vigencia es de 2 años, al cabo del cual podrán ser reelegidos.

7. POLÍTICA DE SALUD OCUPACIONAL

EL **Comité de belleza de Antioquia**, se compromete con la protección y promoción de la salud de los trabajadores, procurando su integridad física mediante el control de los riesgos, el mejoramiento continuo de los procesos y la protección del medio ambiente. Todos los niveles de dirección asumen la responsabilidad de promover un ambiente de trabajo sano y seguro, cumpliendo los requisitos legales aplicables, vinculando a las partes interesadas en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo y destinando los recursos humanos, físicos y financieros necesarios para la gestión de la salud y la seguridad.

Los programas desarrollados en EL **COMITÉ DE BELLEZA DE ANTIQUIA** estarán orientados al fomento de una cultura preventiva y del auto cuidado, a la intervención de las condiciones de trabajo que puedan causar accidentes o enfermedades laborales, al control del ausentismo y a la preparación para emergencias. Todos los empleados, contratistas y temporales tendrán la responsabilidad de cumplir con las normas y procedimientos de seguridad, con el fin de realizar un trabajo seguro y productivo.

Igualmente serán responsables de notificar oportunamente todas aquellas condiciones que puedan generar consecuencias y contingencias para los empleados y la organización.

Así, para adelantar con eficiencia y eficacia los objetivos trazados y cumplir las metas de acuerdo con las prioridades identificadas en la prevención de los riesgos laborales **COMITÉ DE BELLEZA DE ANTIOQUIA** se compromete a:

- Asignar el talento humano y los recursos financieros, tecnológicos y físicos que sean necesarios para el correcto funcionamiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo.
- Brindar el tiempo para que todo el personal que ingrese a la empresa, reciba el proceso de inducción sobre seguridad, factores de riesgo y normas de seguridad relacionadas con el cargo a desempeñar.
- Nombrar un Vigía Ocupacional, apoyando su funcionamiento de acuerdo a lo establecido por la Legislación Colombiana.

Son normas de Seguridad de **COMITÉ DE BELLEZA DE ANTIOQUIA**:

- Obligatoriedad en la aplicación de los protocolos y uso de los Elementos de Protección Personal para los trabajos realizados en la empresa.
- Actualización y capacitación para todo el personal de la empresa sobre riesgos y trabajo seguro.

- Estricto cumplimiento de las normas de seguridad y reglamento de higiene y seguridad industrial por parte de todo el personal de **COMITÉ DE BELLEZA DE ANTIOQUIA**: y sus contratistas.
- Actualización periódica del inventario de EPP (elementos de protección personal) y equipos de seguridad.
- Actualización de la Matriz de Riesgos y Peligros
- Suministrar a cada trabajador los elementos de protección personal requeridos acorde con los factores de riesgo a los que va a estar expuesto, exigiendo su uso durante el desarrollo de la labor pero también propiciando los medios para crear en este personal la conciencia de autocuidado.

_____

Firma del representante legal
FECHA:

8. OBJETIVOS

GENERAL:
Implementar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en **COMITÉ DE BELLEZA DE ANTIOQUIA** desarrollando actividades que dentro del marco legal y en correspondencia con la política de la empresa, garanticen un medio de trabajo, agradable, seguro y digno para los trabajadores, en el cual se pueda obtener niveles de desempeño óptimos en las actividades económicas y un buen medio para desarrollo del recurso humano en concordancia con el cumplimiento de los deberes y con el cuidado al medio ambiente.

ESPECIFICOS:

- Garantizar la adecuación, conveniencia y eficacia de la gestión del riesgo ocupacional mediante la revisión periódica gerencial.
- Garantizar el cumplimiento de los requisitos legales que en materia de salud ocupacional apliquen a la organización.
- Implementar sistemas de tratamiento para los riesgos significativos que aporten a disminuir la probabilidad de ocurrencia y las consecuencias.
- Definir la estructura y responsabilidades del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST.
- Implementar un plan de prevención, respuesta y recuperación ante emergencias.
- Velar por la recuperación del trabajador y su calidad de vida mediante el proceso de reintegro laboral.
- Monitorear el desempeño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST.

ALCANCE:
El Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo debe dar cobertura a todas las personas que trabajan en **COMITÉ DE BELLEZA DE ANTIOQUIA**: buscando siempre el bienestar físico, mental y social de estos, tratando de minimizar los riesgos y mejorar las condiciones de trabajo.

9. NIVELES DE RESPONSABILIDAD

La base u organización de una estructura funcional en el sistema de gestión y seguridad en el trabajo debe estar alineada y establecida jerárquicamente para poder aplicar y ejecutar de manera correcta y efectiva todas las actividades en seguridad y salud del área laboral, según lo establecido en el siguiente decreto.
Decreto 614 de 1984: Artículo 1. El presente Decreto determina las bases de organización y administración gubernamental y privada de la Salud Ocupacional en el país, para la posterior constitución de un Plan Nacional unificado en el campo de la prevención de los accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo y en el del mejoramiento de las condiciones de trabajo.
De este Decreto se destacan algunos artículos elementales para el funcionamiento del programa de Salud Ocupacional, de ellos se mencionan algunas responsabilidades, los cuales son:

Plan Nacional de Salud Ocupacional, articulo 10.
Las actividades de Salud Ocupacional que realicen todas las entidades tanto públicas como privadas deberán ser contempladas dentro del Plan Nacional de Salud Ocupacional, para la organización y administración del Plan Nacional se determina los siguientes niveles:

1. Nivel nacional normativo y de dirección: constituido por los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Salud.
2. Nivel nacional de coordinación: Comité Nacional de Salud ocupacional.
3. Nivel nacional de ejecución gubernamental: Constituido por dependencias de los ministerios, Institutos descentralizados y demás entidades del orden nacional.
4. Nivel seccional y local de ejecución gubernamental: constituido por las dependencias seccionales, departamentales y locales.
5. Nivel privado de ejecución: Constituido por los empleadores, servicios privados de Salud ocupacional y los trabajadores.

9.1 RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADOR

- Pagar la totalidad de las cotizaciones de los trabajadores a su servicio a la Administradora De Riesgos Laborales (A.R.L.).
- Procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo.
- Programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del SG-SST de la entidad y procurar su financiación.
- Facilitar la capacitación de los trabajadores en materia de Salud Ocupacional.
- Notificar a la A.R.L. los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.
- Registrar ante el Ministerio de Protección Social, el Comité Paritario de Salud Ocupacional.

9.2 DIRECCION DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL

La Dirección está a cargo del GERENTE GENERAL:

- Asumir la dirección del Programa asesorando a la entidad para la formulación de reglas y procedimientos administrativos objetivos y en la solución de problemas en materia de Medicina Preventiva y del Trabajo, Higiene y Seguridad Industrial.
- Informar a la Dirección del Centro sobre actividades y situaciones de Salud Ocupacional en la entidad.
- Verificar el cumplimiento de la política, por parte de todos los miembros de la organización, ayudándolos para que cumplan con su responsabilidad en Salud Ocupacional.
- Copiar, analizar y difundir información sobre cada subprograma y experiencias adquiridas a través de lesiones, daños o pérdidas con el fin de que se tomen las medidas de prevención y control respectivas.
- Establecer mecanismos de evaluación para verificar el cumplimiento de las actividades de Salud Ocupacional.
- Establecer campañas de motivación y divulgación de normas y conocimientos técnicos tendientes a mantener un interés activo por la Salud Ocupacional en todo el personal.
- Integrar las actividades de salud ocupacional de todos los niveles de la entidad.

- Mantener constante comunicación con entidades asesoras en el tema y tomar parte activa en las actividades programadas por dichas organizaciones.

RESPONSABILIDADES DE LOS EMPLEADOS

- Procurar el cuidado integral de su salud
- Observar las normas y reglamentos de Salud Ocupacional de la entidad
- Conservar en orden y aseo los lugares de trabajo, lugares comunes, las herramientas y los equipos.
- Seguir procedimientos seguros para su protección, la de sus compañeros y la de la entidad en general.
- Informar toda condición peligrosa o prácticas inseguras y hacer sugerencias para prevenir o controlar los factores riesgo.
- Tomar parte activa del comité, comisiones y programas de inspección que se asignen.

9.3 RESPONSABILIDADES DEL VIGIA OCUPACIONAL

- Proponer y participar en actividades dirigidas a trabajadores y directivos.
- Vigilar el desarrollo de las actividades dirigidas al ambiente y al trabajador que debe realizar la empresa de acuerdo con los factores de riesgo prioritarios.
- Visitar periódicamente los lugares de trabajo, e inspeccionar los ambientes, máquinas, equipos y operaciones realizadas por los trabajadores en cada área o sección, e informar al empleador sobre la existencia de factores de riesgo y sugerir las medidas correctivas y de control.
- Servir como organismo de coordinación entre el empleador y los trabajadores en la solución de los problemas relativos a la salud ocupacional.
- Participar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y proponer al empleador las medidas correctivas a que haya lugar para evitar su ocurrencia.
- Reunirse mensualmente como lo establece a resolución 2013 de 1986.

9.4 COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL (COPASO)

Cumpliendo con la Resolución 2013 de 1986 del ministerio del trabajo y la protección social y con el Decreto 1295 de 1994, en el Centro Nacional de Memoria Histórica se establece el COPASO para cada 2 años, cuyas funciones son:

- Proponer y participar en actividades de Salud Ocupacional dirigidas a empleados del Centro.
- Vigilar el desarrollo de las actividades dirigidas al ambiente y al trabajador que debe realizar la entidad de acuerdo con los factores de riesgo prioritarios.
- Visitar periódicamente los lugares de trabajo, e inspeccionar los ambientes, máquinas, equipos y operaciones realizadas por los trabajadores en cada área o sección, e informar al empleador sobre la existencia de factores de riesgo y sugerir las medidas correctivas y de control.
- Servir como organismo de coordinación entre el empleador y los trabajadores en la solución de los problemas relativos a la salud ocupacional
- Participar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y proponer al empleador las medidas correctivas a que haya lugar para evitar su ocurrencia.

9.5 COORDINADOR DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Asumir la dirección del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, asesorando a la gerencia en la formulación de reglas y procedimientos para el desarrollo de las actividades.

- Plantear soluciones para los problemas en materia de Medicina Preventiva y del Trabajo, Higiene y Seguridad Industrial. Informar periódicamente al dueño o gerente de la empresa sobre las actividades y situaciones de Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo que se han desarrollado en el establecimiento o en las sucursales.

- Asegurar el cumplimiento de la política, por parte de todos los miembros de la organización, ayudándolos para que cumplan con su responsabilidad referente al Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Mantener un programa educativo y promocional enmarcado en el autocuidado para todos los trabajadores.
- Establecer mecanismos de evaluación para verificar el cumplimiento de las actividades que se propongan en el cronograma del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Implementar las leyes, directivas y normas en general, expedidas por las entidades oficiales relacionadas con la materia.
- Integrar las actividades propuestas dentro del SGSST en todos los niveles de la empresa, suministrando a éstos ideas e información para el progreso del sistema.
- Verificar que el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), esté funcionando y reuniéndose periódicamente, para lo cual se establecerá un control de cada reunión.
- Coordinar las actividades correspondientes con las entidades relacionadas con la empresa: EPS, ARL, de la empresa.
- Evaluar la implementación de los programas en beneficio del cumplimiento de las actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Mantener constante comunicación con entidades asesoras en el tema y tomar parte activa en las actividades programadas por dichas organizaciones.

9.6 LIDERAZGO DE LA ADMINISTRACION

COMITÉ DE BELLEZA DE ANTIOQUIA cuenta con un liderazgo efectivo a la hora de llevar las responsabilidades que conllevan el manejo de su labor dentro de la empresa en lo que respecta a sus capacidades y según sea la asignación de los recursos que tiene a su alcance.

- El gerente ha de conocer y escuchar, las necesidades del personal que la integra.
- Debe proporcionar un espacio donde los trabajadores expresen sus opiniones, y necesidades para un óptimo desarrollo de su labor.

- Debe clarificar y cuantificar las responsabilidades de los trabajadores y las propias.

Un buen liderazgo es positivo y tiene la capacidad de reconocer y diferenciar lo importante de lo urgente y tomara decisiones con la mayor serenidad y determinación posible esto proporcionara a los trabajadores un mayor grado de confianza y compromiso; reconociendo las necesidades que tiene la institución en el tema de la seguridad y salud para los trabajadores teniendo en cuenta que de eso también depende la productividad de esta y proporcionara los recursos establecidos por ley que corresponden a la conformación del comité que la regulará dentro de la empresa.

9.7 POLITICA DE ALCOHOL, TABACO Y CONSUMO DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS

COMITÉ DE BELLEZA DE ANTIOQUIA con el objetivo de fomentar el bienestar, mantener un ambiente sano y seguro para todos nuestros empleados comprometidos con la imagen y calidad de nuestra empresa, apoyándose en la Resolución 2400/1979 Cap. III Art. 3 inciso f, ley 1295/1994 Cap. 10 Art 91 inciso b, Resolución 543, acuerdo 3 de 1993, acuerdo 79 de 2003, resolución 1956 de 2008, circular 038 de 2010 y demás reglamentación y considerando que:

- ✓ El consumo de alcohol o drogas por parte de los trabajadores afecta todas las instancias de la organización, el individuo, la familia y la sociedad.
- ✓ El tabaquismo es uno de los problemas más importantes de salud pública en nuestro país y en el mundo entero, más aún cuando el consumo del tabaco y sus productos derivados ha aumentado considerablemente en los últimos años.
- ✓ El compromiso de la organización con el desarrollo de actividades de prevención y control de riesgos para prevenir accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y en general todos los factores que puedan afectar la salud de sus trabajadores.

LA GERENCIA DETERMINA LO SIGUIENTE:

- Por ningún motivo se permitirá laborar a ningún trabajador bajo el efecto de bebidas alcohólicas o sustancias Psicoactivas.
- Se prohíbe el consumo, posesión, distribución, fabricación y/o venta de Alcohol, SPA y Tabaco en todas sus diferentes presentaciones, dentro de las instalaciones de la empresa, en horas laborales y durante el periodo en misión con alguno de nuestros clientes en el lugar que este disponga.
- Es responsabilidad directa del trabajador velar por su propio bienestar y cuidar de su salud.

La administración se compromete a fomentar campañas de Estilos de Vida y Trabajo Saludable, informando al trabajador acerca de los efectos nocivos para la salud que sobrevienen del consumo de estas sustancias, incluyendo dentro de su población objeto al núcleo familiar de cada integrante de la organización.

La administración asume la obligación y responsabilidad de adelantar el Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo y velar por la salud y seguridad de los empleados a su cargo.

Todo el personal cumplirá con las normas de seguridad y en las actividades que se implementen.

Esta Política aplica a todos los trabajadores de **COMITÉ DE BELLEZA DE ANTIOQUIA**

Es responsabilidad de todos los trabajadores de **COMITÉ DE BELLEZA DE ANTIOQUIA** cumplir con esta política y con las normas y procedimientos establecidos.

Firma representante legal
Fecha:

10. REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

COMITÉ DE BELLEZA DE ANTIOQUIA:.
Ciudad: Medellín
Departamento: Antioquia
Dirección: Carrera 80 AA # 35 A 48
Teléfono: 5842659
NOMBRE DE LA A.R.L SURA
Código de la Actividad Económica: 7810
Nota: La Clase o tipo de Riesgo y el Código de la Actividad Económica son de acuerdo con el Decreto 2100 de 1.995.
Se prescribe lo siguiente del reglamento de higiene y seguridad industrial:

- **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 de trabajo y enfermedades profesionales, de conformidad con los artículos 34, 57, 58, 108, 205, 206, 217, 220, 221, 283, 348, 349, 350 y 351 del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 9ª de 1979, Resolución 2400/79, Decreto 614 de 1984, Resolución2013 de 1986, Resolución 1016 de 1989, Resolución 6398 de 1991, Decreto 1295 de 1994, Decreto 1772 de 1994, Ley 1010 de 2006. Y demás disposiciones que estén contempladas dentro de la normatividad vigente.

- **ARTICULO 2.** La Empresa se obliga a promover y garantizar la constitución y funcionamiento del Vigía Ocupacional, de conformidad con el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (Programa de Salud Ocupacional), elaborado de acuerdo al Decreto 614/1984, Resolución 2013/1986, Resolución 1016/1989, Decreto 1295/1994, Decreto 1771 de 1994, Decreto 1562 de 2012 y decreto 1443 de 2014.

- **ARTICULO 3.** La empresa se compromete a designar los recursos necesarios para desarrollar actividades permanentes, de conformidad con el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (Programa de Salud

Ocupacional), elaborado de acuerdo al decreto 614/1984 y Resolución 1016 de 1989, el cual contempla como mínimo los siguientes aspectos:

a) Subsistema de Medicina Preventiva y del trabajo, orientado a promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, en todos los oficios prevenir cualquier daño a la salud, ocasionado por las condiciones de trabajo; protegerlos en su empleo de los riesgos generadores por la presencia de agentes y procedimientos nocivos; colocar y mantener al trabajador en una actividad acorde con sus aptitudes fisiológicas y psicosociales.
b) Subsistema de Higiene y Seguridad Industrial, dirigido a establecer las mejores condiciones de saneamiento Básico Industrial y crear los procedimientos que conllevan a eliminar o controlar las enfermedades, accidentes desconfortable en los ambientes laborales.

- **ARTICULO 4:** Los riesgos existentes en la empresa están constituidos principalmente por:
  - ✓ BIOLOGICO: Exposición a virus, bacterias.
  - ✓ BIOMECÁNICO: Carga dinámica, permanecer sentado, parado por periodos prolongados de tiempo, posturas inadecuadas.
  - ✓ PSICOSOCIAL: Gestión y atención al público, altos grados de responsabilidad, atención al público externo e interno, trabajo bajo presión sobre metas.
  - ✓ CONDICIONES DE SEGURIDAD: Locativo, públicos.
  - ✓ FENOMENOS NATURALES: Sismo, terremoto, vendaval, precipitaciones, inundaciones.

  PARAGRAFO: A efectos de que los riesgos contemplados en el presente artículo no se traduzca en accidente de trabajo o enfermedad laboral, la empresa ejercerá su control en la fuente medio trasmisor o en el trabajador, de conformidad con lo estipulado en el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, 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 las actividades de Medicina Preventiva y 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**. El presente reglamento permanecerá exhibido en dos lugares visibles dentro de las instalaciones de la empresa y puntos de ventas, junto con la resolución aprobatoria, 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 la aprobación impartida por el Ministerio de Protección Social y durante el tiempo que la empresa se conserve, sin cambios substanciales, las condiciones existentes en el momento de su aprobación, tales como la Actividad Económica métodos de producción, instalaciones locativas o cuando se dicten disposiciones gubernamentales que modifiquen las normas del Reglamento o que limiten su vigencia.

Firma Representante legal:
Fecha:

10.1 SUBSISTEMA DE HIGIENE INDUSTRIAL

Conjunto de actividades dedicadas 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 en los trabajadores. Su objetivo es lograr que todos los trabajadores estén libres de Enfermedades laborales, producidas por la manipulación de ciertas sustancias o por estar expuestas a ellas o a ciertas formas de energía.

1. Identificación de los factores de riesgo a través de la matriz de peligros donde se obtiene información sobre los factores de riesgo por áreas de trabajo o cargos, la intensidad de la exposición a la que están sometidos los distintos grupos de trabajadores, la valoración o magnitud de los mismos y los controles existentes al momento de la evaluación. Se debe actualizar constantemente con el fin de crear el mejor ambiente de trabajo.
2. Estudios ambientales para los factores de riesgos que fueron detectados subjetivamente como prioritarios a fin de documentar las condiciones reales de trabajo y exposición (ruido, iluminación, vapores, temperatura, entre otros).

10.2 IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS HIGIÉNICOS

Con base en la matriz de peligros se definió que los riesgos higiénicos y de seguridad son:

CONDICIONES DE HIGIENE

BIOLÓGICO

- Virus
- Bacterias
- Hongos
- Fluidos o excrementos.

PSICOSOCIAL

- Gestión organizacional (Pago, contratación)
- Características de la organización (Demandas cualitativas y cuantitativas de labor)
- Características del grupo social del trabajo (Relaciones, trabajo en equipo)
- Condiciones de la tarea (Contenido de la tarea, carga mental.)

BIOMECANICOS

- Posturas (Prolongadas)
- CONDICIONES DE SEGURIDAD
- Eléctrico (Alta y baja tensión)
- Tecnológico (Explosión, fuga e incendio)
- Orden público (Robos, atentados de orden público)

FENOMENOS NATURALES

- Terremotos
- Inundaciones
- Incendios
- tormentas eléctricas

11. DIAGNOSTICO INTEGRAL DE LAS CONDICIONES DE SALUD

El diagnóstico se realizara por lo menos una vez al año o cada vez que las circunstancias así lo ameriten. La metodología para establecer este diagnóstico contiene identificación, evaluación, análisis y priorización, con las consecuentes actualizaciones; la herramienta es diligencia de forma participativa, o sea, que tanto los trabajadores como el gerente de la empresa están presentes, de manera activa en el diligenciamiento de los instrumentos que permiten establecer el diagnóstico y que básicamente son los mencionados a continuación:

12. DIAGNOSTICO DE LAS CONDICIONES DEL TRABAJO

12.1 PANORAMA DE FACTORES DE RIESGOS

Método utilizado para la priorización de factores de riesgos es la matriz GTC 45 actualizado.

La metodología de la GTC 45 se utiliza con el fin de alinear el sistema de gestión de la entidad con una metodología reconocida en el área de seguridad industrial y que aplica para la calificación de los riesgos de la entidad Para el diagnóstico de las condiciones de trabajo se realizaron visitas de inspección a los diferentes puestos, tanto de las áreas administrativa y misionales con el fin de observar la forma en que las personas realizan su trabajo, las condiciones del ambiente laboral y los factores de riesgo allí presentes, determinando así los posibles efectos que estos puedan causar en la población trabajadora y establecer las

acciones preventivas y correctivas que permitan mejorar la calidad de vida de los empleados.

Además por medio de la entrevista dirigida se realiza un reporte de las condiciones de trabajo. La realización del panorama de riesgos o matriz de peligros se hizo bajo metodología GTC 45 actualizada, elaborada por el Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación (ICONTEC).

- actividades rutinarias y no rutinarias
- actividades de todas las personas que tengan acceso al lugar de trabajo (incluyendo subcontratistas y visitantes)
- el comportamiento humano, las capacidades y otros factores humanos
- los peligros identificados originados fuera del lugar de trabajo por actividades, capaces de afectar adversamente a la salud y seguridad de las personas bajo el control de la organización en el lugar de trabajo
- los peligros originados en las inmediaciones del lugar de trabajo por actividades relacionadas con el trabajo bajo el control de la organización
- la infraestructura, el equipamiento y los materiales en el lugar de trabajo, tanto si los proporciona la organización como otros
- los cambios o propuestas de cambios en la organización, sus actividades o materiales;
- las modificaciones en el sistema de gestión de la SST, incluyendo los cambios temporales y su impacto en las operaciones, procesos y actividades
- cualquier obligación legal aplicable relativa a la evaluación de riesgos y la implementación de los controles necesarios
- el diseño de las áreas de trabajo, lo procesos, las instalaciones, la maquinaria/equipamiento, los procedimientos operativos y la organización de trabajo, incluyendo su adaptación a las capacidades humanas.

La organización contempla en el procedimiento documentado los cambios en la organización, siendo identificados los peligros para la SST y los riesgos para la SST asociados a estos, el sistema de gestión de la SST, o sus actividades, antes de la incorporación de dichos cambios.

Para la determinación de los controles necesarios para estos riesgos nos aseguramos de tener en cuenta los resultados de las evaluaciones estableciendo siempre la reducción de estos riesgos de acuerdo con una jerarquía especificada en la Norma aplicable.

12.2 CONTROL O ELIMINACIÓN DEL RIESGO:

Se aplicara el protocolo de control del riesgo que predice, que este se debe intervenir en primera instancia en la fuente, de no ser posible su control absoluto se debe intervenir en el medio y por último en el trabajador, también propone, que se puede alternar o combinar la medida en dos o en las tres etapas.

Las intervenciones se podrían enmarcar en una o varias de estas etapas:

Control en la fuente:

- Mantenimiento.
- Modificación del proceso, equipo o materia prima.
- Cambio del proceso, equipo o materia prima.

Control en el medio:

- Encerramiento del proceso u equipo.
- Aislamiento del proceso u equipo.
- Aumento de las distancias entre el foco y el receptor. Control en el trabajador.
- Entrenamiento y capacitación.
- Rotación de personal.
- Dotación de Epp acorde al riesgo.

En concordancia con la política de SG Y SST, la Higiene Industrial en las en las actividades de la entidad, estará dirigida a ofertar el mejor manejo del riesgo a razón de que este no genere en nuestra comunidad laboral enfermedades laborales, en especial se dará atención básica a los siguientes riesgos definidos desde ya como prioritarios:

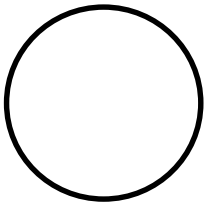
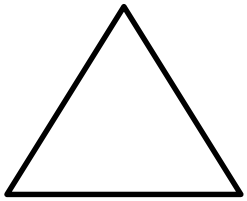
FACTOR DE RIESGO	ACTIVIDAD	FUENTE
Ergonómico	Administrativas	Posturas
Psicosocial	Direcciones misionales	Trabajo de campo
Psicosocial	Directores	Nivel de responsabilidad

Estas actividades deberán estar estrictamente relacionadas con el SG Y SST a razón de lograr estructurar un Sistema de Vigilancia Epidemiológica.

12.3 SEÑALIZACIÓN Y DEMARCACIÓN DE ÁREAS COMITÉ DE BELLEZA DE BELLEZA DE ANTIOQUIA

La señalización ayuda a recordar la presencia de los riesgos y la forma de actuar sobre los mismos y eventualidades que se puedan presentar. La demarcación se

utiliza en áreas de trabajo y vías de evacuación y se relaciona con las emergencias que se puedan dar

FORMA	SIGNIFICADO	COLOR	SIGNIFICADO
	PROHIBICION U ORDEN		Pare, prohibición y todo lugar, material o equipo relacionado con prevención o combate de incendios y su ubicación.
	PREVENCION, PELIGRO		Orden, obligación, acción de mando.
	INFORMACION		Precaución, peligro.
	INFORMACION, TEXTO DE INSTRUCCIONES AISLADAS O PARA COMPLETAR LAS SEÑALES ANTERIORES SI SE REQUIERE.		Información de seguridad, indicación de sitios o direcciones hacia donde se encuentran estos (escaleras, primeros auxilios, rutas e instrucciones de evacuación).

12.4 INSPECCIÓN DE SEGURIDAD

	inspección	Valoración del 1 al 10	observaciones
Orden y limpieza	pasillos, escaleras, y suelos	10	Perfecto estado
	luz artificial	10	Perfecto estado
	luz natural	7	Ventanal
	ventilación natural	7	Ventanal
	ventilación artificial	10	Perfecto estado
	patios y aparcamientos	9	Perfecto estado
	Eliminación de desechos	10	Diariamente
	químicos (gases, vapores, polvos y humos)	10	Diariamente
	depósitos de basura en buen estado	10	Perfecto estado
	Utensilios de Aseo (escoba, trapeador, etc.)	10	Perfecto estado
	Salas de aseo, retretes y lavabos	10	Perfecto estado
	archivos adecuadamente almacenados	10	Organizados perfectamente
	Oficinas, escritorios y sectores de Supervisores	10	Perfecto estado
locativo	Superficies de trabajo	10	Perfecto estado
	Almacenamiento de archivos	10	Perfecto estado
	Organización de Oficinas	10	Perfecto estado
	Vías de Circulación	10	Perfecto estado
	escaleras en buen estado	10 10 10	Perfecto estado, no cuenta con antideslizante

	altura adecuada de pasamano altura adecuada de escalones antideslizante en escaleras	3	
	cielo falso	10	Perfecto estado
	Ventanas	10	Perfecto estado
	Agua potable		Perfecto estado
Protección contra incendios	Equipo Extintor	-	No se cuenta con extintores
	Salidas de emergencia	3	No están señalizadas las salidas de emergencia
	Señalización	-	No hay señalizaciones
	Alarma de emergencia	-	No se cuenta con alarma de emergencia
	Rociadores automáticos	-	No se cuenta con rociadores
	Tanques de reserva de agua	-	No se cuenta con tanques de reserva de agua
	Hidrantes	-	No se cuenta con hidrantes
	Gabinetes contra incendios	-	No se cuenta con gabinetes de incendios
	Registro de incidentes	6	No ha habido incidentes
	Almacenamiento de material inflamable	-	No se cuenta con almacenamiento de material inflamable
	capacitación de personal en caso de emergencia	-	No se ha capacitado al personal en caso de emergencia
	Normas de emergencia	10	Hay normas de emergencia
Eléctricos	cableado en buenas condiciones	10	Perfecto estado

	panel eléctrico en buenas condiciones	10	Perfecto estado
	Interruptores	10	Perfecto estado
	cables eléctricos expuestos	10	Perfecto estado
	Señalización	-	No se cuenta con señalizaciones
	saturación eléctrica	10	Perfecto estado
	estado de iluminación artificial	10	Perfecto estado
físicos	temperatura adecuada	10	Perfecto estado
	ruido	10	Perfecto estado
	iluminación adecuada	10	Perfecto estado
Ergonómicos	diseño del área de trabajo	10	Perfecto estado
	posturas adecuadas	7	Mucho tiempo sentados
	normas de prevención	6	Hay normas de prevención
	condiciones del puesto de trabajo	10	Perfecto estado
	variación en tareas de trabajo	3	No se cuenta con mucha variedad en las tareas
Practicas Inseguras	correr por escaleras	-	No se realiza
	jugar con panel eléctrico	-	No se realiza
	fumar en zonas de peligro	4	Se fuma en la cocina - patio
Primeros Auxilios	botiquín	-	No se cuenta con botiquín
	sala de primeros auxilios	-	No se cuenta con sala de primeros auxilios
	camillas y mantas contra incendios	-	No se cuenta con mantas o camillas contra incendios
	registro de lesiones	6	No ha habido lesionados
	capacitación de personal en caso de emergencia	7	No se ha capacitado mucho al personal

	normas de seguridad	6	Hay normas de seguridad
	duchas de emergencia	-	No se cuenta con duchas de emergencia

12.5 PLAN DE EMERGENCIAS

Ante los múltiples factores de riesgos a que se encuentra expuesta una organización la mejor opción es estar preparados; de ahí la importancia de diseñar e implementar planes de emergencia apropiados que brinden respaldo en las situaciones difíciles a los que una institución se ve abocada y después de una crisis creando una cultura de prevención para emergencias entre los trabajadores.

La atención de las emergencias que se puedan presentar en sus fases de control y mitigación, requiere de una organización eficiente y flexible, en donde cada persona o entidad involucrada conozca en forma clara y sea capaz de poner en operación sus funciones y responsabilidades.

Es importante que todo el personal tenga una preparación adecuada y sepa actuar ante una emergencia de cualquier índole, más aun sabiendo que esto reduciría los costos ante la eventual presencia de una emergencia o de una posible amenaza; el funcionamiento de los procesos aplicados al desarrollo de las actividades es de vital manejo a la hora de poner en progreso un plan de emergencia por lo cual es importante crear esta base cultural de conocimiento de emergencias. Toda emergencia requiere de procedimientos preestablecidos para neutralizar el evento de manera rápida y eficaz.

Estos procedimientos se basan en cálculos y análisis de riesgos que nos indican que es lo que probablemente sucederá, de esta manera prepararemos acciones específicas para contrarrestar la posible eventualidad. Estos procedimientos requieren además del compromiso total de la empresa para garantizar su éxito.

La resolución 1016 de 1989 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, reglamenta que toda empresa debe organizar y desarrollar un plan específico para emergencias teniendo en cuenta las ramas preventiva, estructural y de control de las mismas.

Justificación Para Implementación Del Plan De Emergencias

La implementación de un plan de emergencia es de suma importancia para el desarrollo de respuesta o funcionamiento del propósito ante la eventual inminencia de ocurrencia que amenace a la población vinculada laboralmente a una institución,

de hecho disminuye de alguna manera su vulnerabilidad, el factor se hace evidente por lo cual es necesario conocerlo para poder contrarrestar su afinidad; existen factores internos de las personas o comunidades que las vuelve más propensas a sufrir daños si tienen que enfrentar una amenaza. Esos factores de vulnerabilidad son varios y dependen del aspecto que se analice; es muy importante tenerlos en cuenta para disminuirlos.

La planificación de un plan de emergencia deberá incluir algunos puntos básicos como:

Evaluación de los peligros dentro del ambiente de trabajo

- Emergencias ocupacionales y no ocupacionales
- Directivas médicas y procedimientos de enfermería
- Equipos para atención de emergencias
- Traslado de trabajadores lesionados o enfermos
- Entrenamiento de equipos de primeros auxilios y personal auxiliar – trabajado
- Identificación personal para emergencias médicas
- Planeamiento para casos de desastres y recursos de la empresa

Toda empresa, sea pequeña, mediana o grande, y de cualquier clase de actividad económica, requiere una mínima pero confiable organización ante eventos de emergencias. Es clave resaltar que nadie se encuentra inmune ante una eventual emergencia sin importar si se deriva de la naturaleza o de la producción de la mano del hombre. En el **COMITÉ DE BELLEZA DE BELLEZA DE ANTIOQUIA** velamos por el bienestar de nuestros trabajadores, mediante la implementación de este plan de emergencia que contribuya al bienestar de nuestros empleados y más aún cuando se identifican puntos críticos que podría afectar el desarrollo de nuestros procesos productivos.

12.6 ANÁLISIS DE AUSENTISMO DE UN PERÍODO POR CAUSAS DE SALUD

El propósito fundamental del Diagnóstico de Condiciones de Salud, se desarrollara de acuerdo a las actividades que ejecute la entidad, debido a que solo se ha presentado un accidente de trabajo y ninguna enfermedad laboral y el ausentismo, no es representativo en el momento, por lo que se realizara una caracterización, la cual partirá como base para el diagnóstico. Se implementara el reporte de condiciones, las cuales nos darán bases para complementar el diagnostico.

Registro de ausentismo

El Decreto 614 de 1984 obliga, dentro de los contenidos mínimos del Programa de Salud Ocupacional, a desarrollar actividades de vigilancia epidemiológica del ausentismo a causa de enfermedades profesionales y patología relacionada con el trabajo (art. 30, literal b) y a elaborar y mantener actualizadas las estadísticas sobre ausentismo (art. 30, literal c.). 38 La Resolución 1016 de 1989 de los Ministros de Trabajo y Seguridad Social y de Salud, establece que las empresas deben llevar registros de ausentismo general, por accidente de trabajo, por enfermedad profesional y por enfermedad común (art. 14, numeral 7). Es más: para la evaluación de los Programas de Salud Ocupacional, las autoridades competentes de vigilancia y control utilizarán, entre otros indicadores, las tasas de ausentismo general y por accidente de trabajo, enfermedad profesional y enfermedad común en el último año (art. 15, numeral 2). Según la NTC 3793 ausentismo laboral es la suma de los períodos en los que los empleados de una organización no están en el trabajo según lo programado, con o sin justificación. Esta norma habla de SALUD OCUPACIONAL. CLASIFICACIÓN, REGISTRO Y ESTADÍSTICAS DE AUSENTISMO LABORAL. Es por ello que en **COMITÉ DE BELLEZA DE BELLEZA DE ANTIOQUIA** se implementará la continuidad estadística de ausentismo laboral con el ánimo de obtener información sobre morbimortalidad y el clima organizacional de la empresa, tal cual como se ha venido haciendo solo que con un enfoque más profundo.

13. SUBSISTEMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

13.1 SUBSISTEMA DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO

El subsistema de Medicina Preventiva y del Trabajo, tiene como finalidad la promoción, prevención y control de la salud de los trabajadores frente a los factores de riesgo ocupacionales. Además, recomienda los lugares óptimos de trabajo de acuerdo a las condiciones psicofisiológicas del trabajador, con el fin de que pueda desarrollar sus actividades de manera eficaz, procurando que las condiciones de trabajo de **COMITÉ DE BELLEZA DE BELLEZA DE ANTIOQUIA** no conduzcan al deterioro de su estado físico y mental. Estudia las consecuencias de las condiciones

ambientales sobre las personas, y junto con la Seguir dad y la Higiene Industrial, busca que las condiciones de trabajo no generen daños ni enfermedades.

13.2 OBJETIVO DEL SUBSISTEMA DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO

Mantener un ambiente laboral seguro, mediante el control de las causas básicas que potencialmente pueden causar daño a la integridad física del trabajador o a los recursos de la empresa.

13.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL SUBSISTEMA DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO

- Identificar, valorar y controlar las causas básicas de accidentes
- Implementar mecanismos periódicos de monitoreo y control.
- Elaborar y capacitar en procedimientos adecuados de trabajo con criterios de seguridad, calidad y producción. Es importante conocer las actividades que se desarrollan dentro del programa de medicina preventiva y del trabajo en **COMITÉ DE BELLEZA DE BELLEZA DE ANTIOQUIA.**

Actividades De Medicina:

- Exámenes - ingreso - periódicos – retiro
- Pruebas de valoración médica y seguimiento periódico a los trabajadores expuestos a factores de riesgo
- Registro de las ausencias por causas de salud
- Atención de primeros auxilios

13.4 SEGUIMIENTO MÉDICO AL TRABAJADOR

Exámenes médicos de ingreso: Requerimientos psicofisiológicos del puesto de trabajo; características individuales del trabajador.

- Exámenes médicos periódicos.
- Exámenes médicos de retiro: Evalúa los riesgos ocupacionales específicos a los que estuvo expuesto el trabajador.
- Diagnóstico de salud de la población.
- Evaluaciones médicas a posibles casos de enfermedad laboral o enfermedad común agravada por el trabajo.

- Evaluaciones de puestos de trabajo como requisito para el estudio de la causa de la enfermedad y como alternativa de intervención en casos diagnosticados.
- Evaluación y concepto de reubicación laboral.
- Vacunación requerida de acuerdo con el riesgo de exposición
- Prevención y promoción de enfermedad común, para prevenir o disminuir las patologías detectadas en los exámenes periódicos.
- Investigaciones sobre enfermedades profesionales (cuando estas sean diagnosticadas).
- Investigaciones sobre enfermedades generales para conocer el perfil epidemiológico de la población trabajadora con el fin de diseñar e implementar medidas de prevención.
- Actividades deportivas, recreativas y culturales que permitan orientar el uso adecuado del tiempo libre, mantener, mejorar la salud física y mental de los trabajadores y apoyar la prevención del dolor lumbar y estrés ocupacional. Establece e implementar sistemas de información de ausentismo causado por enfermedad común, enfermedad laboral, accidente de trabajo.
- Selección de personal acorde con los perfiles de puesto de trabajo.
- En el proceso de inducción se hace énfasis en el conocimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo, los riesgos existentes, las consecuencias sobre la salud, las medidas de seguridad existentes y su participación efectiva en el control de los riesgos.
- Capacitación en salud ocupacional en donde se establecen políticas generales de capacitación basadas en los diagnósticos de condiciones de salud y trabajo y las necesidades sentidas de los trabajadores, así como de los perfiles socio demográficos realizados en la población.

DESCRIPCION DE ACTIVIDADES

Actividades propias de la Medicina Preventiva incluirá todo tipo de exámenes médicos, clínicos y para clínicos en la selección de personal (que el médico que realiza el examen pre ocupacional considere).

En términos generales la Medicina Preventiva tendrá en **COMITÉ DE BELLEZA DE BELLEZA DE ANTIOQUIA**, como objetivos los siguientes:

1. Mejoramientos y mantenimiento de las condiciones de la Salud del Trabajador.
2. Educar a los trabajadores sobre la forma de protegerse en la continua exposición a los factores de riesgo en su trabajo.
3. Prevención de daños a la salud derivados de las condiciones de trabajo.
4. Establecer los requisitos necesarios previos al empleo con el fin de ubicar
5. al trabajador en su puesto de acuerdo a la condición física y sicológica.

En el desarrollo del SG-SST, esta área establecerá actividades médicas tendientes a:

13.5 PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES

En la prevención y detección de enfermedades se mantendrá un archivo de los certificados de aptitud al cargo, resúmenes de las intervenciones médicas, enfermería y odontología que se hagan en los marcos de las jornadas de salud (EPS, s) para establecer los lineamientos y necesidades del enfoque de las campañas de promoción y prevención a razón de buscar el mejoramiento y mantenimiento de las condiciones de vida y la salud del trabajador y su familia.
Guiado por este concepto **COMITÉ DE BELLEZA DE BELLEZA DE ANTIOQUIA,** dirigirá sus esfuerzos tendientes a la Prevención de las Enfermedades de sus trabajadores, estableciendo convenios institucionales con las EPS, Cajas de Compensación y universidades entre otras, es menester ampliar que bajo ninguna circunstancia la entidad ni los convenios pretenden ni buscan remplazar o cubrir los deberes institucionales o estatales y en casos solo actuara como facilitador. (Vacunaciones masivas, charlas enfermedades de transmisión sexual, tabaquismo, alcoholismo, etc.).
Orientación de la salud: Desarrollaremos actividades básicas y complementarias según el caso como:
Básicas:

Elaboración del Examen Médico Pre-Ocupacional.

a. Ingreso: A todo trabajador que ingrese a la entidad se le realizará examen médico, exámenes paraclínicos y de laboratorio según el cargo que desempeñará.

b. Periódicas: Al personal que cumpla un año en EL CENTRO NACIONAL DE MEMORIA HISTÓRICA se le practicará examen médico periódico con los exámenes paraclínicos y de laboratorio que se requieran para el cargo, con énfasis en los sistemas que podrían verse afectados de manera importante por la actividad laboral.
c. De retiro: Dentro de los cinco días siguientes a la fecha de retiro, se le practicará examen médico al trabajador que así lo acepte.

Complementarias: Se realizaran por intermedio de las jornadas de salud estas serán planeadas y coordinadas con las EPS, s y según el número de afiliados del centro de operación de manera tal que justifique el traslado del grupo medico básico, esto según contiene el convenio verbal con las gerencias de estas instituciones de salud, en estas jornadas se ofertaran los servicios de charlas y capacitación:

- Hipertensión Arterial.
- Tumores testiculares
- Enfermedades de la próstata
- Deshidratación.
- Higiene y cuidado personal.
- Diabetes.
- Planificación familiar.
- Mecánica corporal.
- Cuidado con las manos
- Cáncer.

14. PROGRAMA DE INDUCCIÓN, CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN

COMITÉ DE BELLEZA DE BELLEZA DE ANTIOQUIA desarrollo el proceso de inducción con los empleados que ingresan por primera vez a laborar en la empresa

dándoles a conocer todo lo relacionado con la empresa. De igual manera se plantea capacitación a los empleados y sensibilización y toma de conciencia sobre su responsabilidad frente al tipo de riesgo que se maneja en la empresa y la responsabilidad para con terceros por el tipo de labor que desempeñan, y asegurando que las personas sean competentes para las labores que desempeñan y capacitándolo respecto a las medidas de prevención y seguridad que exija el medio ambiente laboral y el trabajo específico que vaya a realizar.

COMPETENCIA, FORMACIÓN Y TOMA DE CONCIENCIA

Se establece la metodología utilizada para determinar la competencia necesaria para cada puesto de trabajo y proporcionar formación, cuando se requiera, y evaluar dichas acciones formativas.

Mediante las acciones formativas, la Dirección se asegura de que todo el personal de la Organización tome conciencia de la importancia de sus actividades, para la consecución de los objetivos de la SST marcados

El contenido de los programas formativos y las actividades de sensibilización van enfocados hacia los siguientes aspectos:

- La importancia del cumplimiento de la política de la SST, objetivos de la SST y requisitos del Sistema
- Las consecuencias para la SST reales y potenciales de sus actividades laborales, de su comportamiento y de los beneficios para la SST de un mejor desempeño personal
- Las funciones y responsabilidades del personal en relación con el cumplimiento de los requisitos del Sistema de Gestión de la SST, incluyendo los relativos a la preparación y a la respuesta ante situaciones de emergencia
- Las posibles consecuencias de una falta de cumplimiento de las normas operativas y procedimientos adoptados.

El personal que lleve a cabo funciones que puedan causar impactos en la SST debe de tener una competencia profesional adecuada en base a una educación, formación y experiencia apropiadas.

15. EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Consiste en medir el desarrollo del Sistema de gestión de Seguridad y salud en el Trabajo, comparar los resultados obtenidos con criterios previamente establecidos en un período definido, y analizar los factores que determinaron el logro total o parcial de las metas previstas. Esto se hace mediante el cumplimiento de las actividades establecidas en los Programas y su Cronograma.

Los siguientes son los Indicadores del Sistema de gestión de Seguridad y salud en el trabajo:

PLANEACION	Porcentaje de Cumplimiento de las Actividades Planeadas	No. Actividades Ejecutadas / No. Actividades Programadas
FRECUENCIA DE EVENTOS	Frecuencia de Enfermedad Común	Tipo de Enfermedad Presentada / No. Trabajadores
	Frecuencia de Enfermedad Profesional	Tipo de Enfermedad presentada / No. Trabajadores
	Frecuencia de Accidente de Trabajo	Total de Accidentes de trabajo / No. Trabajadores
	Frecuencia de Incidentes	Total de Incidentes (No. AT) de Trabajo / No. Trabajadores
INDICES DE AUSENTISMO LABORAL	Índice General de Ausentismo	No. De Ausencias por toda causa / No. Trabajadores
	Índice Ausentismo por AT	No. De Ausencias por AT / No. Trabajadores
	Índice Ausentismo por EP	No. De Ausencias por EP / No. Trabajadores
	Índice Ausentismo por EG	No. De Ausencias por EG / No. Trabajadores

Ausentismo laboral: La empresa **COMITÉ DE BELLEZA DE BELLEZA DE ANTIOQUIA** lleva un registro de las incapacidades por accidente de trabajo, enfermedades comunes, maternidad y enfermedades profesionales.

Incidentes:

- Índice de frecuencia por incidentes de trabajo.

Accidentes de trabajo

- Índice de frecuencia por accidente de trabajo (I.F.A.T)
- Índice de frecuencia con incapacidad.
- Proporción de AT con incapacidad
- Índice de severidad por accidente de trabajo (I.S.A.T)
- Índice de lesiones incapacitantes de accidentes de trabajo.
- Proporción de letalidad de AT
- Proporción de ausentismo por AT
- Proporción de prevalencia específica de enfermedad Laboral.
- Proporción de incidencia general de EL.
- Proporción de incidencia específica de EL.
- Proporción de ausentismo por EL.

Enfermedad común

- Proporción de ausentismo por enfermedad común
- Proporción de prevalencia por enfermedad común.

El Nº total de horas hombre trabajadas al año se calcula así: Nº trabajadores * 8 horas * 6 días * 4 semanas * 12 meses. Las constantes K1 (240.000) y K2 (1000), permiten ajustar las fórmulas a valores usados en Colombia.

16. INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES, NO CONFORMIDAD, ACCIÓN CORRECTIVA Y ACCIÓN PREVENTIVA

INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES

- La organización **COMITÉ DE BELLEZA DE BELLEZA DE ANTIOQUIA** establece el procedimiento donde se describe la metodología para registrar, investigar y analizar los incidentes, lo antes posible, para:

- determinar las deficiencias de la SST y otros factores que podrían causar o contribuir a la aparición de incidentes
- identificar la necesidad de una acción correctiva
- identificar las oportunidades de una acción preventiva
- identificar oportunidades para la mejora continua
- comunicar los resultados de tales investigaciones.

Se investigarán y registrarán:

- Todos los accidentes que hayan causado daño.
- Todos los incidentes que causen pérdidas considerables de material y paro del proceso.
- Todos los accidentes que potencialmente o cambiando alguna condición habrían tenido consecuencias graves. ⸨Conatos de incendios, caídas libres de carga, etc.⸩
- Situaciones de Emergencia.
- Otros, que a juicio del mando directo, sea conveniente investigar. También es objeto del procedimiento descrito del control y registro de la siniestralidad.

NO CONFORMIDAD, ACCIÓN CORRECTIVA Y ACCIÓN PREVENTIVA

La organización **COMITÉ DE BELLEZA DE BELLEZA DE ANTIOQUIA** establece donde describe la sistemática para identificar, registrar, controlar e investigar las no conformidades, reales o potenciales. La detección de no conformidades y la aplicación de acciones correctivas que eliminen sus causas acordes a su magnitud y riesgo para la SST, es una de las principales herramientas de mejora.

En el procedimiento se define la metodología para:

- Identificar y corregirla no conformidades y tomar acciones para mitigar sus consecuencias para la SST
- Investigar las no conformidades, determinando sus causas y tomando las acciones con el fin de prevenir que vuelvan a ocurrir
- Evaluar la necesidad de adoptar acciones para prevenir que las no conformidades y la implementación de las acciones apropiadas definidas para prevenir su ocurrencia
- Registrar y comunicar los resultados de las acciones tomadas
- Revisar la eficacia de las acciones correctivas y preventivas tomadas.

En los casos que las acciones correctivas y preventivas identifiquen nuevos peligr os o modificados o la necesidad de controles nuevos o modificados las acciones propuestas se tomarán después de una evaluación de los riesgos, previos a su implantación.
La organización se asegura que cualquier cambio necesario que surja de una acción preventiva y correctiva se incorporará a la documentación del SST.

MEDICIÓN Y SEGUIMIENTO DEL DESEMPEÑO
La organización **COMITÉ DE BELLEZA DE BELLEZA DE ANTIOQUIA** establece el seguimiento y medición de forma regular del desempeño de la SST, mediante el presente manual y los distintos procedimientos aplicables incluyendo en estos:

- las medidas cuantitativas y cualitativas apropiadas a las necesidades de la organización
- el seguimiento del grado de cumplimiento de los objetivos de la organización en SST
- el seguimiento de la eficacia de los controles que se realizan en SST
- las medidas proactivas del desempeño que hacen un seguimiento de la conformidad con los programas, controles y criterios operacionales
- las medidas reactivas del desempeño que hacen un seguimiento del deterioro de la salud, los incidentes y otras actividades históricas de un desempeño de la SST deficiente.
- Si se necesitan equipos para el seguimiento y medición del desempeño, la organización
  Establecerá y mantendrá
- un procedimiento para la calibración y el mantenimiento de dichos equipos cuando sea apropiado, así como los registros que evidencien dichos requisitos.

17. EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO LEGAL

La Organización **COMITÉ DE BELLEZA DE BELLEZA DE ANTIOQUIA** establece, implementa y mantiene un proceso de evaluación periódico del cumplimiento de los requisitos legales aplicables y de los requisitos suscritos por la organización, realizando un seguimiento y medición del cumplimiento legal y otros requisitos suscritos por la empresa.
El Responsable de la SST debe verificar el cumplimiento de los requisitos de la disposición legal por parte de la organización. Para ello se servirá de la información

oportuna en cada caso (registros, verificación in situ del desempeño de las actividades).

Es responsabilidad del resto del personal colaborar en la medida de sus posibilidades en tal verificación del cumplimiento. La revisión del cumplimiento de los requisitos se evidencia mediante registro definido y se lleva a cabo con cada actualización del listado (trimestralmente).

La Dirección pondrá a disposición todos los medios humanos, técnicos y económicos para el cumplimiento de los nuevos requisitos legales y de los suscritos por la organización.

DIEGO ALEJANDRO AVENDAÑO MARIN
REPRESENTANTE LEGAL

SANTIAGO ANDRES TORRES OBANDO
GERENTE

STIVEN HINCAPIE RAMIREZ
ASISTENTE DE GESTION HUMANA.