

**SEMINARIO DE PROFUNDIZACIÓN  
SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO  
(SG – SST)  
AYALA Y GUZMAN CIA LTDA ASESORES DE SEGUROS**

**HEILEEN PATRICIA GONZALEZ CESPEDES  
SANDRA MILENA GONZALEZ TURRIAGO  
DANIEL MAURICIO OROZCO TOVAR**

**UNIVERSIDAD DE LOS LLOS CONVENIO UNIVERSIDAD DEL TOLIMA  
PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL  
VILLAVICENCIO – META**

**2016**

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

**AYALA Y GUZMAN CIA LTDA ASESORES DE SEGUROS**

**HEILEEN PATRICIA GONZALEZ CESPEDES  
SANDRA MILENA GONZALEZ TURRIAGO  
DANIEL MAURICIO OROZCO TOVAR**

**Asesor:**

**Luis Augusto Garzón Castañeda**

**UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS CONVENIO CON UNIVERSIDAD DEL TOLIMA  
PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL  
VILLAVICENCIO – META  
2016**

## **AGRADECIMIENTOS**

Quiero agradecer primeramente al creador por darnos la oportunidad de culminar con nuestros estudios de profesional en Salud Ocupacional, en la Universidad de los llanos - Convenio Universidad del Tolima los cuales nos acogieron, dando excelentes docentes que permitieron que nuestro conocimiento fuera cada día mejorando para llegar a la meta la cual está reflejada en nuestro esfuerzo, las oportunidades que nos Brinda esta Carrera en el ámbito laboral, personal y familiar.

A nuestros padres, esposos, que colocaron su granito de arena apoyándonos en esos momentos donde sentíamos desfallecer, que son seres incondicionales en nuestra vida, son la base, a nuestros compañeros, que siempre mostraron ser un apoyo moral y humano, necesarios en los momentos difíciles de este trabajo y esta profesión. Lo que nos identifica como un equipo de trabajo ocupacional.

## GLOSARIO

- **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, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente el que se produzca durante el traslado de los trabajadores desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.
- **Acción correctiva:** Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.
- **Acción de mejora:** Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST, para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política.
- **Acción preventiva:** Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable.
- **Acto inseguro:** Todo acto que realiza un trabajador de manera insegura o impropia y que facilita la ocurrencia de un accidente de trabajo. (NTC3701).
- **Actividad no rutinaria:** Actividad que no forma parte de la operación normal de la organización o actividad que la organización ha determinado como no rutinaria " por su baja frecuencia de ejecución.
- **Actividad rutinaria:** Actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizable..
- **Alta dirección:** Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa.
- **Amenaza:** Peligro latente de que un evento físico de origen natural, o causado, o inducido por la acción humana de manera accidental, se presente con una

severidad suficiente para causar pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la salud, así como también daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales.

- **Auto-reporte de condiciones de trabajo y salud:** Proceso mediante el cual el trabajador o contratista reporta por escrito al empleador o contratante las condiciones adversas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo.
- **Ausentismo:** Se denomina al número de horas programadas, que se dejan de trabajar como consecuencia de los accidentes de trabajo o las enfermedades laborales
- **Centro de trabajo.** Se entiende por Centro de Trabajo a toda edificación o área· a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada.
- **Ciclo PHVA:** Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos:
- **Condiciones y medio ambiente de trabajo:** Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores. Quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros: a)· las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo; b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia; c) los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores y; d) la organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales.
- **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.
- **Comité Paritario:** Organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de SST dentro de la empresa.

- **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
- **Descripción sociodemográfica:** Perfil socio demográfico de la población trabajadora, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo.
- **Enfermedad Profesional:** Se considera enfermedad profesional todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, y que haya sido determinada como enfermedad profesional por el gobierno nacional.
- **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.
- **Evaluación del riesgo:** Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción.
- **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.
- **Riesgos Físicos:** carga física, ruido, iluminación, radiación ionizante, radiaciones no ionizantes, temperaturas elevadas y vibraciones.
- **Riesgo Químico:** polvos, humos, niebla, rocíos, gases, vapores líquidos .
- **Riesgos psicosociales o sicolabóralas:** La interacción en el ambiente de trabajo, las condiciones de la organ                      laboral y las necesidades, hábitos,

capacitaciones y de más aspectos personales del trabajador y entorno social, que afecten la salud y el rendimiento en el trabajo.

- **Riesgo Ergonómico:** sobre cargas y esfuerzos, posturas habituales o carga de trabajo estático, movimientos o carga de trabajo dinámica y diseño del puesto de trabajo.
- **Riesgo Mecánico:** mecanismos en movimiento, proyección de partículas, manejo de herramientas manuales, equipos y elementos a presión, manipulación de material.
- **Riesgo Eléctrico:** Alta tensión, baja tensión, electricidad estática.
- **Riesgo Locativo:** Estructuras, instalaciones, superficies de trabajo, almacenamiento, organización del área de trabajo.
- **Riesgo Ambiental:** Contaminación del aire, agua y tierra.
- **Saneamiento:** Basuras, aguas potables, plagas, servicios sanitarios, aseo.
- **Origen Natural:** sísmicos, erupción volcánica, maremotos, huracanes y vendavales, inundaciones, sequías, tormentas eléctricas.
- **Origen Social:** Atentados terroristas y manifestaciones, etc.
- **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.
- **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
- **Incidente de trabajo:** Evento imprevisto que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo, sin consecuencias directas para la salud del trabajador.
- **Incidencia:** Medida dinámica de la frecuencia con que se presentan o inciden por primera vez, los eventos de salud o enfermedades en el periodo.

- **Identificación del peligro:** Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de éste. .
- **Matriz legal:** Es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las 'actividades propias e inherentes de su actividad productiva, los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST, el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables.
- **Mejora continua:** Proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo SST de la organización.
- **Monitoreo ambiental:** Medición de las concentraciones o niveles de contaminantes a los cuales están expuestos los trabajadores durante su jornada diaria
- **Morbilidad:** Número proporcional de personas que enferman en una población en un tiempo determinado.
- **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.
- Peligro:
- **Política de seguridad y salud en                   bajo:** Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización.
- **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.

- **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
- **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
- **Registro:** Documento que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencia de las actividades desempeñadas.
- **Riesgos Laborales:** Son riesgos laborales el accidente que se produce como consecuencia directa del trabajo o labor desempeñada y la enfermedad que haya sido catalogada como profesional por el Gobierno Nacional.
- **Salud:** Es el completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de enfermedad o invalidez. (O.M.S.).
- **Salud ocupacional:** se entenderá en adelante como Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como aquella disciplina que trata de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.
- **Sistema General de Riesgos labor:** 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.
- **Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo:** El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST consiste en el desarrollo de un

proceso lógico y por etapas, basado en la mejora, continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo. Con actividades tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrolladas en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria.

- **SST:** Conjunto de disciplinas que tienen como finalidad la promoción de la salud en el trabajo a través del fomento y mantenimiento del más elevado nivel de bienestar en los trabajadores, previniendo alteraciones de la salud generadas por las condiciones de trabajo, protegiéndolos contra los riesgos resultantes de la presencia de agentes nocivos y colocándolos en un cargo acorde con sus aptitudes físicas y psicológicas.
- **Tasa** El coeficiente o tasa es la relación existente entre la población que presenta un hecho particular, la población susceptible a ese hecho.
- **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
- **Vigilancia de la salud en el trabajo o vigilancia epidemiológica de la salud.**  
**En el trabajo:** Comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los Sistemas de seguridad y salud en el trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Dicha vigilancia comprende tanto la vigilancia de la salud de los trabajadores como la del medio ambiente de trabajo.
- **Parágrafo 1:** En aplicación de lo establecido en el artículo 10 de la Ley 1562 de 2012, para todos los efectos se entenderá como seguridad y salud en el trabajo todo lo que antes de la entrada en vigencia de dicha ley hacía referencia al término SST.

- **Parágrafo 2:** Conforme al parágrafo anterior a partir de la fecha de publicación del presente decreto se entenderá el Comité Paritario de SST como Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo y el Vigía en SST como Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo, quienes tendrán las funciones establecidas en la normatividad vigente.

## RESUMEN

Dentro de este trabajo se realizaron varios aspectos necesarios para la conformación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo dentro de cualquier empresa porque está basado en el decreto 1442 de 2015.

La empresa Ayala y Guzmán cía. Ltda. Asesores de seguros: es una empresa que se encuentra dentro de nuestro departamento y porque muy comedidamente el señor Miguel Antonio Ayala nos permitió trabajar, colaborando con datos, permitiendo que realizáramos una serie de tareas con sus empleado como los son capacitaciones, encuestas, lista de chequeos etc.

En esta empresa encontramos varias falencias frente al SG-SST falencias que pudimos evidenciar y aportar posibles soluciones mediante los siguientes pasos:

**Diagnóstico inicial:** se realizó una serie de preguntas basadas en el decreto 1443 de 2015 donde se pudo ver en que fallaban como empresa frente al SG- SST.

**Análisis del tipo del riesgo:** en este análisis se pudo verificar de que la empresa si cumpliera con la afiliación de su riesgo ante la ARL y que el código este de acuerdo con su actividad económica del Rut

**Análisis Epidemiológico:** dentro de este análisis conoceremos parte de la vida de los trabajadores de Ayala y Guzmán cía. Ltda. Porque son preguntas tan sencillas pero importantes como la edad, el tipo de vivienda, personas a cargo, si han tenido enfermedades etc.

**Análisis de vulnerabilidad:** se utilizaron la calificación de los riesgos la cual se hizo en cuanto a los desastres naturales y se identificaron posibles fallas que pueden afectar a la empresa a futuro (sismos, deslizamientos, incendios)

**Valoración del riesgo:** se toma en cuenta la matriz regulada por la GTC 45 norma colombiana para la calificación de los riesgos según su actividad y las tareas que traen con esta

**El copasst** como la empresa aún no cuenta con esta conformación realizamos una capacitación donde se vieron diferentes aspectos como lo son para que sirven, la responsabilidad que tiene, si necesita llevar actas etc.

**Investigación de accidente:** se realiza una capacitación para conocer sobre que es un accidente que lo hace diferente frente al incidente, después de ocurrido el accidente que sucede, la obligación de la ARL, del empleador.

Y por último se realizó **el plan anual** que se hizo basado en las falencias o mejoras que se deben hacer a esta empresa frente al SG-SST.

## **RESEÑA HISTORICA AYALA Y GUZMAN CIA LTDA**

Asesores de Seguros AYALA Y GUZMAN CIA LTDA ASESORES DE SEGUROS es una Agencia de Seguros constituida jurídicamente desde el año 1987, con Certificado Público No 30589 de la Superintendencia Bancaria, que inicio labores en Cumaral y Villavicencio, desarrollando inicialmente la labor con Seguros Bolívar y otras aseguradoras muy respetables como Previsora, Aseguradora Solidaria y Colseguros.

La apertura de la Oficina en el Municipio Cumaral se hizo en el año 1989, posteriormente debido a la constante labor y crecimiento se vio en la necesidad de abrir oficina en la Ciudad de Villavicencio en Marzo de 2003, para estar más cerca de los clientes quienes siempre han sido la razón de existencia. Desde entonces se ha dedicado a realizar una labor de apoyo y servicio con más constancia a todos nuestros clientes.

## CONTENIDO

<b>AGRADECIMIENTOS</b> .....	<b>2</b>
<b>GLOSARIO</b> .....	<b>4</b>
<b>RESUMEN</b> .....	<b>12</b>
<b>LISTAS ESPECIALES</b> .....	<b>17</b>
<b>INTRODUCCION</b> .....	<b>18</b>
<b>OBJETIVO</b> .....	<b>20</b>
<b>Objetivos</b> .....	<b>20</b>
<b>JUSTIFICACION</b> .....	<b>22</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>23</b>
<b>PREGUNTA PROBLEMA</b> .....	<b>24</b>
<b>JUSTIFICACION</b> .....	<b>25</b>
<b>OBJETIVOS</b> .....	<b>26</b>
<b>OBJETIVO GENERAL</b> .....	<b>26</b>
<b>OJETIVOS ESPECIFICOS</b> .....	<b>26</b>
<b>MARCO REFERENCIAL</b> .....	<b>27</b>
<b>DATOS DE LA EMPRESA</b> .....	<b>31</b>
<b>1 DIAGNOSTICO INICIAL</b> .....	<b>32</b>
<b>1.1 RESULTADOS</b> .....	<b>34</b>

<b>2 ANALISIS DEL TIPO DE RIESGO.....</b>	<b>37</b>
<b>2.1 REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL .....</b>	<b>38</b>
<b>2.2 POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO .....</b>	<b>41</b>
<b>3. ANALISIS EPIDEMIOLOGICO.....</b>	<b>44</b>
<b>3.1 ANÁLISIS DE LAS ENCUESTAS .....</b>	<b>45</b>
<b>3.2 RESULTADOS .....</b>	<b>57</b>
<b>4 ANALISIS DE VULNERABILIDAD .....</b>	<b>59</b>
<b>4.1 LEGISLACION PARA EL ANALISIS DE VULNERABILIDAD .....</b>	<b>59</b>
<b>4.2 LA VULNERABILIDAD .....</b>	<b>79</b>
<b>4.3 RESULTADOS .....</b>	<b>85</b>
<b>5 VALORACION DEL RIESGO.....</b>	<b>86</b>
<b>6 ANALISIS DE LAS TAREAS CRITICAS.....</b>	<b>90</b>
<b>6.1 RESULTADOS .....</b>	<b>94</b>
<b>7 ANALISIS COPASST .....</b>	<b>95</b>
<b>7.1 CAPACITACION DEL COPASST AYALA Y GUZMAN CIA LTDA ASESORA DE SEGUROS.....</b>	<b>96</b>
<b>7.3 RESULTADOS .....</b>	<b>98</b>
<b>8 INVESTIGACION DE ACCIDENTES .....</b>	<b>99</b>
<b>8.1 CAPACITACION INVESTIGACION DE ACCIDENTE AYALA Y GUZMAN CIA LTDA ASESORA DE SEGUROS.....</b>	<b>100</b>
<b>8.3 RESULTADOS .....</b>	<b>102</b>

**9 PLAN ANUAL EMPRESA AYALA Y GUZMAN CIA LTDA ASESORES DE  
SEGUROS.....103**

**CONCLUSION.....107**

**BIBLIOGRAFÍA.....108**

## LISTAS ESPECIALES

TABLA 1. MARCO LEGAL DEL SG-SST .....	27
TABLA 2. DATOS DE LA EMPRESA .....	31
TABLA 3. TABLA DE CALIFICACIÓN PARA LA EVALUACIÓN DEL SG-SST .....	33
TABLA 4. ANÁLISIS DE LAS ENCUESTAS .....	45
TABLA 5 CALIFICACION DE ROMBOS.....	82
TABLA 6 CALIFICACIÓN CUALITATIVA .....	83
TABLA 7 BASE DEL RANGO, CLASIFICACIÓN Y VALOR .....	83
TABLA 8 CALIFICACIÓN DE VULNERABILIDAD .....	84
TABLA 9 ANÁLISIS DE LA MATRIZ TAREAS ALTO RIESGO EN EL CENTRO DE TRABAJO.....	86
TABLA 10 ANÁLISIS DE LA MATRIZ TAREAS ALTO RIESGO GERENTE .....	87
TABLA 11 ANÁLISIS DE PRIORIZACIÓN FACTOR DE RIESGO ÁREA CONTABLE .....	88
TABLA 12 ANÁLISIS DE PRIORIZACIÓN FACTOR DEL RIESGO ASESORAS..	88
TABLA 13 ANÁLISIS DE PRIORIZACIÓN FACTOR DE RIESGO SERVICIOS GENERALES .....	89
TABLA 14 DATOS DE LA EMPRESA EN EL PLAN ANUAL.....	103

## LISTA DE ILUSTRACIONES

ILUSTRACIÓN 1. RECIBIENDO INSTRUCCIONES PARA LA CONSIGNACIÓN	90
ILUSTRACIÓN 2 RECIBIENDO EL DINERO A CONSIGNAR	91
ILUSTRACIÓN 3 VERIFICACIÓN DEL DINERO	91
ILUSTRACIÓN 4 SALIDA DE LA OFICINA AYALA Y GUZMAN	92
ILUSTRACIÓN 5 CAMINO AL BANCO POR LA CALLES DE VILLAVICENCIO	92
ILUSTRACIÓN 6 ENTREGA DEL RECIBO DE CONSIGNACIÓN	93
ILUSTRACIÓN 7 DANIEL EXPONE LOS CAMBIOS Y FUNCIONES DEL COPASST	96
ILUSTRACIÓN 8 HEILEEN EXPONE SOBRE LA CONFORMACIÓN DEL COPASST	97
ILUSTRACIÓN 9. SANDRA EXPONE RESPONSABILIDADES DEL VIGÍA, ARL, RESOLUCIÓN QUE RIGE EL COPASST	97
ILUSTRACIÓN 10. SANDRA EXPONE ACCIDENTE E INCIDENTE, INVESTIGACIÓN	100
ILUSTRACIÓN 11 HEILEEN EXPONE CAUSA Y CONFORMACIÓN DEL GRUPO DE INVESTIGACIÓN	101

## **ANEXOS**

ANEXO A. EVALUACION DEL SG-SST 1  
ANEXO B. CONSENTIMIENTO INFORMADO  
ANEXO C. ENCUESTA SOCIODEMOGRAFICO  
ANEXO E. CONSOLIDADO DE VULNERABILIDAD  
ANEXO F. DIAMANTE DE RIESGO  
ANEXO G. CONSOLIDAD ANALIS DE VULNERABILIDAD  
ANEXO H. MATRIZ DE RIESGO  
ANEXO I. FORMATO DE TAREA CRITICA  
ANEXO J. CAPACITACION COPASST  
ANEXO K. FORMATO DE ASISTENCIA CAPACITACION COPASST  
ANEXO L. CAPACITACION INVESTIGACION DE ACCIDENTE  
ANEXO M. FORMATO CAPACITACION INVESTIGACION DE ACCIDENTE  
ANEXO N. FORMATO DE ASISTENCIA CAPACITACION DE INVESTIGACION DEL  
ACCIDENTE  
ANEXO Ñ. CRONOGRAMA

## INTRODUCCION

En el transcurrir de nuestro aprendizaje hemos comprendido la importancia de la seguridad y salud en el trabajo, mediante trabajos basados en la realidad que vivimos en Colombia, ver que es para las empresas son más importantes las producciones que los trabajadores que son las que la elaboran.

Es por esto que este trabajo se realiza con el fin de diseñar un sistema de seguridad y salud en el trabajo en Ayala y Guzmán Cía. Ltda. Asesores de Seguros donde trabajaremos aspectos importantes guiados por nuestro tutor que nos encaminara por el camino correcto para lograr el diseño, teniendo en cuenta que un SG-SST es la disciplina que se encarga de prevenir las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo y de la protección, promocionando la salud teniendo como objeto mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo dentro de las empresas

El propósito de esta investigación es conocer a fondo la empresa Ayala y Guzmán Cía. Ltda. Conocer las falencias que tienen, verificar la información que les sirve frente a las exigencias d<sup>1</sup>el decreto, conque cumplen, que aspectos debe mejorar, para diseñar el SG-SST

---

<sup>1</sup> RISSO, Profesionales Suramericana S.A, 2016

## **OBJETIVO**

Estructurar el proceso básico de un SG-SST con base en los reglamentos del decreto único reglamentario sector trabajo 1072 del 2015, el grupo de trabajo realizara el diseño y estructuración del sistema de gestión de seguridad de seguridad en el trabajo de la empresa Ayala y Guzmán Cía. Ltda. Asesores de seguros

### **Objetivos**

1. Observar las falencias existentes en la empresa Ayala y Guzmán Cía. Ltda. mediante un diagnóstico de riesgo
2. Analizar el tipo de riesgo según el decreto 1607, comparado con el código del CIU para mirar si se encuentran bien en el tipo que es.
3. Realizar una encuesta para analizar el perfil sociodemográfico de cada uno de los trabajadores.
4. Realizaremos un análisis de vulnerabilidad teniendo en cuenta los resultados de la encuesta realizada.
5. Se estructura una matriz de riesgo basada en el análisis de vulnerabilidad
6. Se hará una capacitación donde se dé a conocer la importancia de crear un COPPASST o vigía que beneficiara a la estructura del SGSST
7. Organizar capacitación donde se vea la importancia del accidente de trabajo y enfermedad profesional
8. Estructurar un cronograma donde quedan claras las actividades anteriores.

2

---

<sup>2</sup> GALEANO D.M, Decreto 1442 2014



## **JUSTIFICACION**

Este documento presenta las falencias que encontramos en la investigación de la empresa Ayala y Guzmán y como mediante el diseño de sistema de gestión se logró mejorar las condiciones de trabajo de los empleados teniendo en cuenta la importancia para la empresa del SGSST y mediante su aplicabilidad se lograron mejoras.

Este documento presenta la estructura general del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) de asesores de seguros Ayala y Guzmán Ltda Y los planes de acción derivados del mismo. El documento integra todas las acciones que adelanta la empresa desde diversas áreas, con el fin de fomentar y mantener altos niveles de bienestar físico, mental y social de sus trabajadores, contribuyendo a la disminución de las enfermedades laborales y accidentes de trabajo y enmarcado dentro de los requisitos legales en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST) del país y otros requisitos aplicables.

## INTRODUCCIÓN

En la actualidad la seguridad y salud en el trabajo representa una de las herramientas de gestión más importantes para mejorar la calidad de vida laboral de las empresas y con esta su desarrollo comercial frente a la competitividad. Solo se es posible, siempre y cuando las empresas promuevan y estimulen continuamente una cultura de Seguridad y Salud que debe estar sincronizada con los planes de calidad, mejoramiento de los procesos, procedimientos y puestos de trabajo, productividad, desarrollo del recurso humano.

La empresa aseguradora Ayala y Guzmán Ltda, cuenta con sus indicadores que le permiten integrar la seguridad con productividad, con el fin de mejorar la calidad de vida laboral, reducir costos generados por los accidentes de trabajo y las enfermedades de origen profesional, siempre teniendo en cuenta que cada día debe ser mejorar sus servicios y ante todo generar ambientes sanos para su equipo de trabajo. Por esto la empresa de Ayala y guzmán Ltda. Es responsable al momento de disponer de los recursos necesarios para responder a las demandas de la población trabajadora en cuanto a su salud y su entorno laboral, si se presentan. Buscando dar cumplimiento a las normas establecidas; De tal manera sea elaborado el presente Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> RISSO, profesionales Suramericana S.A, 2016.

## **PREGUNTA PROBLEMA**

¿Cuál sería la forma para evitar que la empresa Ayala y Guzmán Cía. Ltda. Asesora de seguros pueda controlar los factores de riesgo en la población trabajadora sin causar dificultades a futuro por causa de enfermedad profesional y accidente de trabajo?

## JUSTIFICACION

A través de los tiempos han ocurrido cambios y hechos necesarios que han obligado a las empresas a mirar no solo los sistemas productivos, en donde el bienestar de los trabajadores pasaba a un segundo plano, al mejoramiento continuo de la salud de los trabajadores en todas las áreas.

Los trabajadores como en su entorno laboral buscando optimizar de una manera transparente los procesos productivos.

De esta manera fue necesario involucrar herramientas que generaran bienestar dentro de la población trabajadora. Una de estas herramientas es el Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo, ya que este posee directrices fuertes en el establecimiento de medidas de prevención y control de enfermedades, fomento de vida saludable, creación de una cultura de higiene y seguridad industrial; así como la implementación de un programa de vigilancia del estado de la salud de los trabajadores que reduzca los riesgos que se puedan encontrar dentro de los procesos productivos para su salud y un incremento de la calidad de vida en el trabajo.

Este sistema fue creado por la necesidad de sus trabajadores al mostrar un interés común por mantener un alto desempeño en los estándares de la seguridad y la salud en el trabajo, que incremente el bienestar de los empleados buscando el engrandecimiento de las organizaciones<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> (Galeano, Introduccion a la –salud Ocupacional 2012)

## **OBJETIVOS**

### **OBJETIVO GENERAL**

Diseñar el Programa de Seguridad y salud en el trabajo de la empresa Ayala y Guzmán CIA Ltda Asesora de Seguros, que generara bienestar físico, psicológico y social de sus trabajadores, mediante el control y la prevención de accidentes laborales y/o enfermedades profesionales dentro de sus labores diarias.

### **OJETIVOS ESPECIFICOS**

1. Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles
2. Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SS-SST) en la empresa; y
3. Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> RISS0, ProfesionalesSuramericana,2016

## MARCO REFERENCIAL

Dentro de este marco se puede ver todas la leyes y decretos que se han establecido a favor de los trabajadores, que les han dado la importancia que merecen, que han permitido que cada día sea un paso de mejoramiento hacia el futuro.

Dentro de las siguientes leyes y decretos se verán reflejado la importancia del trabajador:

Tabla 1. MARCO LEGAL DEL SG-SST

<b>MARCO LEGAL RELACIONADO CON EL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	
<b>NORMA</b>	<b>REGLAMENTA</b>
DEC. 2663 / 1950	Código sustantivo del trabajo
Res. 20/1951	Reglamenta CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO CTS.
Ley 9/1979	Código Sanitario Nacional

DEC. 8321/1983	Normas sobre protección auditiva, la salud y el bienestar de las personas
Res. 2013/1986	Reglamenta Empresa y funcionamiento de los comités de la Seguridad y Salud en el trabajo
Res. 1016/1989	Empresa, funcionamiento y formas del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo
Res. 2013/1986	Elecciones, funciones y actividades del COPASO
Res. 6398/1991	Exámenes médicos pre ocupacionales
Res. 1075/1992	Campañas de fármaco dependencia, tabaquismo, y alcoholismo
Ley 100/1993	Crea el Sistema General de Riesgos Laborales
DEC. 1295/1994	Se determina la Empresa y la administración del Sistema General de Riesgos Profesionales
DEC. 1772/1994	Reglamenta afiliación y cotizaciones
Res. 1401/2007	Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo

Ley 828/2003	Control de la evasión y elusión al SGRP
Res. 2844/2007	Guías de Atención Integral en Salud Ocupacional (GATISO)
GTC-034	Guía técnica colombiana Elaboración de programa de salud ocupacional
DEC. 2566/2009	Por el cual se adopta la tabla de enfermedades laborales
DEC-LEY 4108 2011	Por el cual se modifican los objetivos y la estructura del Ministerio del Trabajo y se integra el Sector Administrativo del Trabajo.
Ley 1562 Julio de 2012	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
DEC. 723 / 2013	Por el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo y se dictan otras disposiciones

DEC 1443 de 2014	Disposiciones implementación SGSST
RES 3368 de 2014	Se modifica parcialmente la resolución 1409 de 2012
DEC 1477 de 2014	Tabla de Enfermedades Laborales

## DATOS DE LA EMPRESA

Tabla 2. DATOS DE LA EMPRESA

<b>8.4. DATOS DE LA EMPRESA</b>	
<b>RAZÓN SOCIAL</b>	AYALA Y GUZMÁN CIA. LTDA. ASESORES DE SEGUROS
<b>NIT:</b>	892.002.348-3
<b>REPRESENTANTE LEGAL</b>	MIGUEL ANTONIO AYALA GARZÓN
<b>CARGO:</b>	Gerente
<b>ACTIVIDAD ECONÓMICA</b>	COMERCIAL (6621) Actividad de Agentes y Corredores de Seguros
<b>TELÉFONO DE CONTACTO:</b>	6628455 – 6727126 Villavicencio 6870354 Cumaral
<b>CORREO ELECTRONICO:</b>	<a href="mailto:contacto@ayalayguzmanseguros.co">contacto@ayalayguzmanseguros.co</a>
<b>DEPARTAMENTO:</b>	META
<b>MUNICIPIO:</b>	Villavicencio
<b>DIRECCIÓN OFICINA :</b>	Carrera 33ª # 40 – 50 Oficina 403 Edificio Office
<b>ARL:</b>	POSITIVA
<b>TIPO DE RIESGO:</b>	I (uno)
<b>EPS:</b>	Cafesalud
<b>FONDO DE PENSIONES:</b>	Colpensiones, Protección

## 1 DIAGNOSTICO INICIAL

El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo es uno de las mejores cosas que se pueden diseñar e implementar en nuestro diario de vida en las empresas porque este sistema se encarga de proteger, de promover la salud, siempre previniendo y controlando los accidentes laborales y enfermedades profesionales, evaluando los diferentes factores y riesgos que ponen en peligro la vida de los trabajadores, es por esto que esta observación se hace basada en el Decreto 1443 de 2014 al decreto único reglamentario sector trabajo 1072 de 2015 en los cuales vemos los siguientes aspectos:

1. La identificación de la normatividad vigente en materia de riesgos laborales incluyendo los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales para empleadores, que se reglamenten y le sean aplicables;
2. La verificación de la identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos, la cual debe ser anual. En la identificación de peligros deberá contemplar los cambios de procesos, instalaciones, equipos, maquinarias, entre otros;
3. La identificación de las amenazas y evaluación de la vulnerabilidad de la empresa; la cual debe ser anual;
4. La evaluación de la efectividad de las medidas implementadas, para controlar los peligros, riesgos y amenazas, que incluya los reportes de los trabajadores; la cual debe ser anual;
5. El cumplimiento del programa de capacitación anual, establecido por la empresa, incluyendo la inducción y reinducción para los trabajadores dependientes, cooperados, en misión y contratistas;

6. La evaluación de los puestos de trabajo en el marco de los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores;

7. La descripción sociodemográfica de los trabajadores y la caracterización de sus condiciones de salud, así como la evaluación y análisis de las estadísticas sobre la enfermedad y la accidentalidad; y

8. Registro y seguimiento a los resultados de los indicadores definidos en el SGSST de la empresa del año inmediatamente anterior

Este trabajo es evaluado de la siguiente manera.

**Tabla 3. Tabla de calificación para la evaluación del SG-SST**

<b>VALOR</b>	<b>SIGNIFICADO</b>
2	Cumple con el estándar (Máximo)
1	Cumple Parcialmente
0	No cumple
N/A	No aplica

Se identificó el tipo de riesgo al que pertenecen comparando la resolución interna del DANE, el código de identificación Industrial Unificado, verificando que los trabajadores estén bien afiliados al riesgo acorde a la actividad de la empresa.

## 1.1 RESULTADOS

Ayala y Guzmán Cía. Ltda. Asesores de Seguros, se encuentra los siguientes resultados:

Dentro de los aspectos que se encontraron es que la empresa es que carece del SGSST y por consiguiente no tienen establecido el COPPASST o vigía, en este caso porque solo cuentan con 10 trabajadores, no tienen ni están preparados para un evento de la naturaleza, ni conocen los cuidados, los beneficios que tienen como trabajadores, la importancia de cumplir con las ordenes de sus jefes, de ver los riesgos que se pueden presentar en su área de trabajo, lo que deben hacer en caso de una emergencia; La empresa no cuenta con el reglamento de higiene y seguridad, se procede a la estructura y se diseña un reglamento el cual será expuesto en una cartelera y en cada uno de los correos de los trabajadores de la empresa (anexo B); La política como su nombre lo dice es algo organizado, un compromiso de realizar alguna cosa muy detalladamente y con mucha disciplina en este caso dentro de la empresa Ayala y Guzmán Cía. Ltda. Asesores de Seguros donde el dueño o jefe Miguel Antonio Ayala Garzón hace un compromiso de velar por la salud y la seguridad de los trabajadores de su empresa, verificando que cada uno de sus empleados sean competentes en las áreas en las cuales están ubicados, en cumplir la legislación colombianas establecidas por el ministerio de trabajo (MIN TRABAJO) (Anexo c)

La realización del trabajo de los salubristas en el diseño de sistema de seguridad y salud en el trabajo, mediante un diagnostico da como resultado que la empresa de Ayala y Guzmán Cía. Ltda. Asesores de Seguros tiene un 8% de cumplimiento ante lo preguntado en el diagnóstico, y poseen un 5,4% de cumplimiento parcial; se evidencio que tienen un 10,6 % de no cumplimiento y un 76% de no aplicabilidad ante el diagnóstico inicial. (Ver Anexo A)

Se dice Ayala y Guzmán Cía. Ltda. Asesores de Seguros cuenta con poca información relacionada con el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo con un 8% de cumplimiento ante este y se realizaran los siguientes pasos o procesos para el mejoramiento como lo son:

1. **Diagnóstico inicial:** se realizara una diagnostico a la empresa con el motivo de conocer cómo se encuentra pertinente a la aplicación del SGSST donde se evalúa la compañía para conocer las falencias que tienen en la parte administrativa y trabajadora referente al conocimiento del SGSST.
2. **Análisis del tipo de riesgo:** Se realizara si un análisis si al riesgo que están afiliados corresponde al que están expuestos por medio del código de identificación industrial unificada y la resolución 1607.
3. **Análisis epidemiológico:** se realizara una encuesta con el fin de analizar el nivel sociodemográfico que tienen y de morbilidad sentida de cada uno de los trabajadores.
4. **Análisis de vulnerabilidad:** Se realizara una encuesta para conocer que recursos físicos y necesarios cuenta la empresa, y se calificó mediante sistema de rombos el nivel de exposición de la empresa ante riesgos externos y naturales.
5. **Valoración del peligro:** Se diseñara la matriz de riesgo con el fin de medir el nivel de peligrosidad que se ven expuestos los trabajadores diariamente al realizar sus actividades.
6. **Análisis de tareas críticas:** Se realizara un análisis de tareas y se definirá cual es la actividad con mayor grado critico
7. **Coppast:** Se realizara capacitación con diapositivas en la empresa con el fin de que los trabajadores conozcan que es el Coppast, su importancia dentro de la empresa y se realizara un listado de asistencia.

**8. Investigación de accidente:** Se realizara capacitación con diapositivas en la empresa con el fin de que los trabajadores conozcan cómo hacer una investigación de accidente, quienes intervienen en dichas y cuánto tiempo tienen para realizar el proceso, su importancia dentro de la empresa y se realizara un listado de asistencia.

**9. Plan anual:** Se realizara un plan anual con el fin de actuar en las tareas de mejora pendientes dentro de la empresa.

**10. Conclusiones:** determinaremos el diseño del SGSST en la empresa Ayala y Guzmán Cía. Ltda. Asesores de Seguros.

Después de analizar los pasos a realizar se verá reflejado el cambio que tendrá la empresa Ayala y Guzmán Cía. Ltda. Con el diseño del SGSST la cual alcanzara una mejorara del 61,4% ante las falencias existentes en el diagnóstico inicial.

## 2 ANALISIS DEL TIPO DE RIESGO

La empresa aseguradora AYALA Y GUZMAN CÍA. LTDA. ASESORES DE SEGUROS dentro de la clasificación de Riesgo 1 que es el más bajo porque su campo de acción está basado en la venta de seguros o pólizas, financiero debido a la administración de estas, trabajos de oficinas ya que los servicios son de asesoramiento es por esto que se encuentra de la siguiente manera en la resolución 000139 del 21 de noviembre de 2012 en la cual la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN, adopta la Clasificación de Actividades Económicas – CIIU revisión 4 adaptada para Colombia

**División 65. Seguros (incluso el reaseguro), seguros sociales y fondos de pensiones, excepto la seguridad social.**

6511 Seguros generales.

6512 Seguros de vida.

6522 Servicios de seguros sociales de riesgos profesionales.

## 2.1 REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

**La empresa:** AYALA Y GUZMAN CÍA. LTDA. ASESORES DE SEGUROS  
**Identificación:** 892002348-3 **Ciudad:** Villavicencio **Departamento:** Meta,  
**Dirección** carrera 33<sup>a</sup> No 40 – 50 oficina 403 edificios office center **Teléfono**  
6628455, 6727126, **Administradora de Riesgo:** positiva, **Sucursales o**  
**agencias:** Si **(x)** No (No) **Actividad económica consiste:** venta de seguros

Expide el presente reglamento, contenido en los siguientes términos:

Art. 1o.- 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, 282, 283, 348, 349, 350 y 351 del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 9a. de 1979. Resolución 2400 de 1979, Decreto único reglamentario sector trabajo 1072 de 2015 y demás normas que con tal fin se establezcan

Art. 2o.- La empresa se obliga a promover y garantizar la constitución y funcionamiento del Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, de conformidad con lo establecido por el Decreto único reglamentario sector trabajo 1072 de 2015, Decreto 614 de 1984, Resolución 2013 de 1986 .

**Art. 3o.-** La empresa se compromete a destinar los recursos necesarios para desarrollar actividades permanentes, de conformidad con el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, elaborado de acuerdo con el Decreto único

reglamentario sector trabajo 1072 de 2015, el cual contempla, como mínimo, los siguientes aspectos:

**Art. 4o.-** Los riesgos existentes en la empresa, están constituidos, principalmente por los:

Fiscos: radiaciones

Iluminaciones

Temperaturas

Ruido

Seguridad: Instalaciones Locativas

Incendios y explosiones

Hurto

Ergonómicos: posturas Inadecuadas

Movimientos y posiciones repetitivas

Reflejos de pantallas

Sicosociales organización del trabajo

Carga Mental

Atención al público

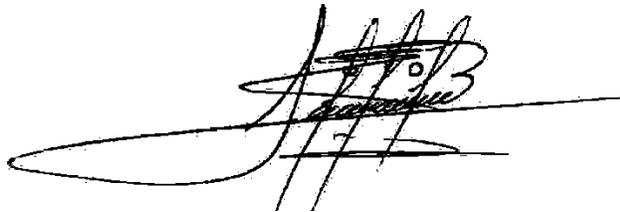
Parágrafo.- A efecto de que los riesgos contemplados en el presente artículo, no se traduzcan en accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa ejerce su control en la fuente, en el medio transmisor o en el trabajador. De conformidad con lo estipulado en el SG-SST de la empresa, el cual se da a conocer a todos los trabajadores al servicio de ella

**Art. 5o.-** La empresa y sus trabajadores darán estricto cumplimiento a las disposiciones legales, así como a las normas técnicas e internas que se adopten para lograr la implementación de las actividades de medicina preventiva y del trabajo, higiene y seguridad industrial, que sean acordes con el presente reglamento y con el SG-SST de la empresa.

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

**Art. 7o.-** Este reglamento permanecerá exhibido en por lo menos dos lugares visibles de los locales de trabajo, junto con la Resolución aprobatoria, cuyos contenidos se dan a conocer a todos los trabajadores en el momento de su ingreso,

**Art. 8o.-** El presente reglamento entra en vigencia a partir de la aprobación y tendrá una duración de un año para que la empresa lo conserve, sin cambios sustanciales en las condiciones existentes en el momento de su aprobación, tales como actividad económica, métodos de producción, instalaciones locativas y se actualizará cuando cambien los anteriores o cuando se dicten disposiciones gubernamentales que modifiquen las normas del reglamento o que limiten su vigencia.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'M. A. Garzón', with a long horizontal flourish extending to the left.

**MIGUEL ANTONIO AYALA GARZÓN**

**GERENTE**

## **2.2 POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

La Empresa AYALA Y GUZMÁN CÍA. LTDA ASESORES DE SEGUROS Busca ser la más competitiva en el Sector comercial (6621) actividad de agentes y corredores de seguros, por lo cual estamos comprometidos en propiciar el mejoramiento de las condiciones de trabajo, salud y seguridad de todos los niveles de nuestra organización; trabajadores, contratistas y partes interesadas. Mediante el desarrollo del sistema de seguridad y salud en el trabajo.

Este sistema, está orientado al desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, que incluye la política, la planificación, la organización, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que pueden afectar la seguridad y salud en el trabajo en toda nuestra cadena de valor.

### **AYALA Y GUZMÁN CÍA LTDA ASESORES DE SEGUROS**

Asume la responsabilidad de:

Proteger la salud y la seguridad de todos los trabajadores independientemente de su vinculación laboral en los diferentes ambientes de trabajo, por tanto mantiene unas condiciones seguras y saludables en los lugares de trabajo.

Contar con el personal competente y capacitado.

Cumplir con la legislación colombiana en seguridad y salud ocupacional establecidas por el ministerio de la protección social (actual ministerio del trabajo).

Asignar los recursos necesarios para la promoción de la calidad de vida laboral, la prevención de incidentes y enfermedades ocupacionales, daños a la propiedad e impacto socio-ambiental.

Gestionar la cultura del mejoramiento continuo en los procesos de la empresa.

El talento humano y los recursos financieros, tecnológicos y físicos que sean necesarios para el correcto funcionamiento del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo.

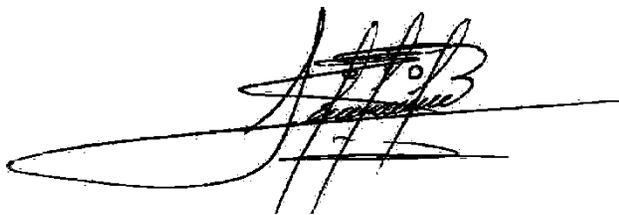
El responsable asignado por la empresa para liderar el desarrollo del sistema de seguridad y salud en el trabajo, cuenta con el apoyo de la alta gerencia, el COPASST y trabajadores en general, mediante el compromiso de los mismos con las actividades de seguridad y salud en el trabajo.

Ser específica para la empresa y apropiada para la naturaleza de los peligros, la evaluación de los riesgos de SGSST y el tamaño de la organización.

Ser concisa, redactada con claridad, estar fechada y firmada por el representante legal de la empresa

Debe ser difundida y estar accesible a todos los trabajadores y demás partes interesadas en el lugar de trabajo según corresponda.

Ser revisada periódicamente y actualizada acorde con los cambios tanto en materia de SGSST, como en la empresa.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Miguel Antonio Ayala Garzón', written over a horizontal line.

---

**MIGUEL ANTONIO AYALA GARZÓN**

**GERENTE**

## RESULTADOS

La empresa Ayala y Guzmán Cía. Ltda. Se encuentra bien ubicada ante la DIAN porque está ocupando el código que le corresponde y cumplimiento de la realización de las actividades que realiza.

Demuestra que a pesar de que no conoce del a ley de un sistema de seguridad en el trabajo tratar de cumplir con las normas establecidas por la DIAN.

### **3. ANALISIS EPIDEMIOLOGICO**

Este aspecto de la investigación se encuentra dentro de unos de los más importantes debido que por medio de este llevamos la información recolectada a un procedimiento, donde se analiza e interpreta los datos obtenidos, para llegar a los trabajadores de la empresa Ayala y Guzmán Cía. Ltda. Asesores de Seguros, primero se realiza un consentimiento informado donde se les explica a los trabajadores la encuesta que se hará con el fin de recopilar datos para el diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo mediante una encuesta descriptiva, porque es la que permite que la información sea más clara y concisa al momento de sacar los resultados, donde se utilizaran preguntas como la edad, el tipo de vivienda, grado de escolaridad, que actividades realizan en sus tiempos libres, si son casados, solteros, con el fin de conocer más sobre ellos y sus actividades. (Ver anexo B)

### 3.1 ANÁLISIS DE LA PERSEPCIÓN DE SALUD

Tabla 4. ANÁLISIS DE LAS ENCUESTAS

<b>FACTOR SOCIO-DEMOGRAFICO</b>			
<b>VARIABLE</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE LA VARIABLE</b>	<b>TIPO DE VARIABLE</b>	<b>RANGO DE LAS VARIABLES</b>
Genero	Género al que pertenece	NOMINAL	Masculino: 1 Femenino: 2
Edad	Edad en años cumplidos perteneciente a cada uno de los rangos establecidos.	ORDINAL	INTERVALOS: 18 a 30 años : 1 31 a 40: 2 41 a 50: 3 Más de 50: 4
Estado civil	Estado civil actual de las personas	NOMINAL	Soltero (a): 1 Casado (a) : 2 Divorciado (a): 3 Unión libre: 4 Viudo (a): 5
Número de personas a cargo	Personas a cargo o que depende económicamente de cada uno de los empleados	ORDINAL	Ninguna: 1 1-3 personas:2 4-6 personas: 3 Más de 6 personas: 4
Nivel educacional	Nivel Educativo – se tiene encuentra el ultimo nivel de estudio alcanzado	ORDINAL	Ninguno: 0 Primaria: 1 Secundaria: 2 Técnico: 3 Universitario: 4

Tenencia de vivienda	Tipo de vivienda en la que habita los encuestados	NOMINAL	Propia: 1 Arrendada: 2 Familiar: 3 Compartida con otra(s) familia(s): 4
Uso de tiempo libre	Dedicación del tiempo libre, perteneciente a cada uno de los rangos establecidos.	NOMINAL	Otro trabajo: 1 Labores domésticas: 2 Recreación y deporte: 3 Estudio: 4 Ninguno:5
Promedio de ingreso mensual	Ingreso mensual de los encuestados de acuerdo a cada uno de los rangos establecidos	ORDINAL	Mínimo legal (S.M.L.): 1  Entre 1-3 S.M.L.: 2  Entre 4-5 S.M.L.:3  Entre 5-6 S.M.L. :4  Más de 7 S.M.L: 5
Antigüedad en la empresa	Antigüedad de los trabajadores en la empresa de acuerdo al rango establecido	ORDINAL	Menos de 1 año: 1  De 1 a 5 años: 2  De 5 a 10 años: 3  De 10 a 15 año: 4  Más de 15 años: 5
Antigüedad en el cargo actual	Se determinó la antigüedad del cargo actual	ORDINAL	Menos de 1 año: 4  De 1 a 5 años: 2  De 5 a 10 años:2  De 10 a 15 años:  Más de 15 años: 2
	Se determinó el tiempo de contratación de acuerdo a		Carrera administrativa: 1  Provisionalidad: 2

<p>Tipo de contratación</p>	<p>cada uno de los rangos establecidos</p>	<p>NOMINAL</p>	<p>Libre nombramiento y remoción: 3  Contrato de prestación de servicios: 4  Honorarios/servicios profesionales: 5</p>
<p>Ha participado en actividades de salud realizadas por la empresa</p>	<p>Se determinó si los trabajadores le han realizado actividades de salud por la empresa</p>	<p>NOMINAL</p>	<p>Vacunación: 1  Salud oral: 2  Exámenes de laboratorio/otros: 3  Exámenes periódicos  Spa (relajación): 4  Capacitaciones en salud ocupacional: 5  Ninguna: 6</p>
<p>Le han diagnosticado alguna enfermedad</p>	<p>Se determinó si los trabajadores se les ha diagnosticado alguna enfermedad</p>	<p>ORDINAL</p>	<p>Enfermedades del corazón: 1  Asma: 0  Alergias: 0  Hernias : 0  Ningunas de las anteriores: 9</p>
<p>Ha presentado alguna de las siguientes molestias en los últimos 6 meses</p>	<p>determinó la probable aparición de molestias en los últimos meses Se</p>	<p>ORDINAL</p>	<p>Dolor de cabeza: 2  Dolor de cuello, espalda y cintura: 0  Dolores musculares:  Cansancio mental: 2  Ninguna de las</p>

			anteriores: 6
Qué cantidad de cigarrillos se fuma al día	Se comprobó que los trabajadores no fuman	ORDINAL	De 1 a 3: 0 a. De 4 a 6: 0 b. Más de 6: 0 No fuma: 10
Conoce bien los riesgos a los que está sometido en su puesto de trabajo y las consecuencias que puede acarrear su salud	Se evalúa el conocimiento sobre los riesgos a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores en su área de trabajo	NOMINAL	Si: 1 No: 2
Ha recibido capacitaciones sobre el manejo de los riesgos a los que está expuesto	Se determinó si los empleados han recibido capacitaciones sobre manejo de riesgos a los que se encuentran expuestos	NOMINAL	Si: 1 No: 2
Considera que la iluminación de su puesto de trabajo es adecuada	Se determinó si la iluminación es la adecuada para el puesto de trabajo	NOMINAL	Si: 1 No: 2
La temperatura de su sitio de trabajo le ocasiona molestias	Se determinó si la temperatura es impedimento para realizar sus labores en el puesto de trabajo de acuerdo a los rangos establecidos	NOMINAL	Algunas veces: 1 Siempre: 2 Nunca: 3
En su sitio de trabajo hay presencia de polvo en el ambiente	Se determinó si en el puesto de trabajo hay presencia de polvo según los rangos establecidos	NOMINAL	Algunas veces: 1 Siempre: 2 Nunca: 3

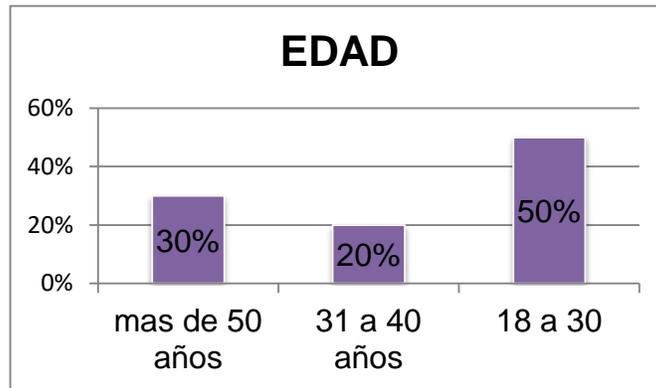
Considera que los pisos, techos, paredes, escaleras, presentan riesgo para su salud	Se determinó si la estructura física de la empresa presenta riesgo para los trabajadores	NOMINAL	Si: 1 No: 2
Existen cables sin entubar, empalmes defectuosos, toma eléctrica sobre cargados, transformadores defectuosos	Se determinó si existe presencia de cables en mal estado que generen riesgo a los trabajadores	NOMINAL	Si: 1 No: 2
Las tareas que desarrolla le exigen realizar movimientos repetitivos	Se determinó si las tareas desarrolladas le exigen realizar movimientos repetitivos	NOMINAL	Algunas veces: 1 Siempre: 2 Nunca: 3
En su jornada laboral que cantidad de tiempo permanece en una misma posición (sentado o de pie)	Se determinó que los empleados mantienen en una misma posición	ORDINAL	Menos de dos horas: 1 2 a 4 horas: 2 4 o a 6 horas: 3 Más de seis horas: 4
Está diseñada su área de trabajo de tal manera que pueda realizar movimiento de descanso	El área de trabajo está diseñada para facilitar las actividades realizadas para cada uno de los trabajadores	NOMINAL	Si: 1 No: 2
La silla cumple con las condiciones	Las sillas están		Si: 1

adecuadas para acomodarla a su medida	acondicionadas para evitar lesiones a los trabajadores	NOMINAL	No: 2
En general dispone de espacio suficiente para realizar el trabajo de una manera cómoda	Se determinó si la empresa cumple con los espacios adecuados para realizar los trabajos cómodamente	NOMINAL	Si: 1 No: 2
Su trabajo le exige mantenerse frente a la pantalla del computador más del 50% de la jornada	Se descubre el tiempo de exposición de los trabajadores ante dispositivos con luz artificial	NOMINAL	Si: 1 No: 2
Al finalizar su jornada laboral, el cansancio que siente en cuanto lo califica siendo uno (1) el más mínimo y (3) máximo	Se determinó que los empleados mantienen un esfuerzo laboral medio	ORDINAL	Uno: 2 Dos: 8 Tres: 0
La distribución entre el horario de trabajo y el descanso le parecen las adecuadas	Se determina si los trabajadores están expuestos a sobre carga laboral	NOMINAL	Algunas veces: 1 Siempre: 2 Nunca: 3
El trabajo que desempeña le permite aplicar sus habilidades y	Se determina si los trabajadores le permiten aplicar los conocimientos obtenidos	NOMINAL	Algunas veces: 1 Siempre: 2

conocimientos			Nunca: 3
Su jefe le pide opinión sobre asuntos relacionados con su trabajo	Se determina si se tiene encuentra la opinión de los trabajadores para el mejoramiento de su actividad laboral	NOMINAL	Algunas veces: 1 Siempre: 2 Nunca: 3
La empresa cuenta con suministro de agua potable	La empresa cuenta con fuentes de hidratación	NOMINAL	Si: 1 No: 2
Existe buen manejo de basuras y desechos	La empresa cuenta con el manejo adecuado de basuras	NOMINAL	Si: 1 No: 2
Las máquinas y herramientas que utiliza en el desempeño de su labor produce vibración	Se determina si las herramientas que utilizan los trabajadores les producen vibraciones	NOMINAL	Si: 1 No: 2
El ruido ambiental le permite mantener una conversación con los compañeros sin elevar el tono de la voz	Se determina si el ruido les permite tener una comunicación adecuada con los compañeros de trabajo	NOMINAL	Si: 1 No: 2

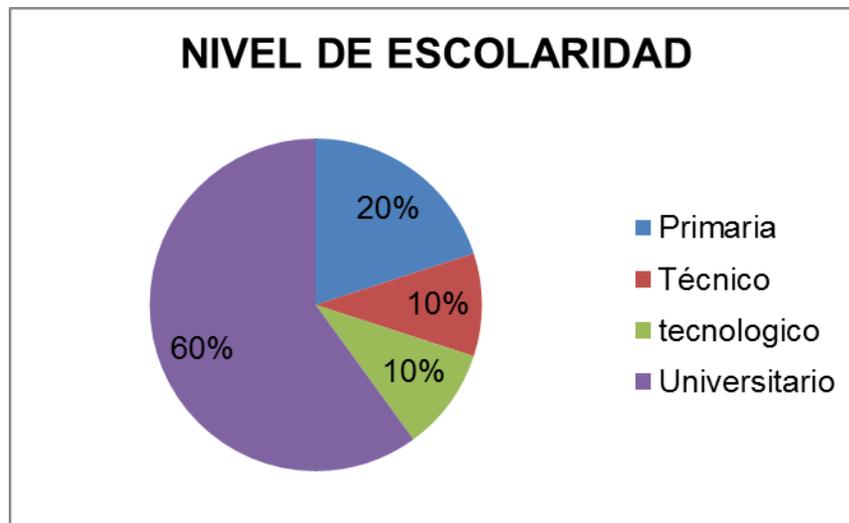
<p>Su labor genera riesgos de seguridad personal sociales, naturales y/o riesgos públicos por desplazamiento</p>	<p>Se determina si los trabajadores se ven expuestos a riesgos en el desplazamiento</p>	<p>NOMINAL</p>	<p>Si: 1 No: 2</p>
<p>Considera que la pantalla del computador esta adecuada con los equipos necesarios para evitar la presencia de reflejos</p>	<p>La pantalla del computador es la adecuada para evitar la presencia de reflejos</p>	<p>NOMINAL</p>	<p>Si: 1 No: 2</p>
<p>Cuenta con equipos de apoyo necesarios para ubicar los documentos y elementos que manipula tales como (lapiceros, saca ganchos, grapadoras, etc.) Mientras trabaja en el computador</p>	<p>Se determina si los trabajadores cuentan con apoyos para realización de sus tareas</p>	<p>NOMINAL</p>	<p>Si: 1 No: 2</p>
<p>Cuenta con cocina, cafetería o sitio de descanso adecuadamente dotado y aseado</p>	<p>Se determina si la empresa cuenta con sitio adecuado para el descanso y preparación de alimentos</p>	<p>NOMINAL</p>	<p>Si: 1 No: 2</p>

**GRAFICA 1**



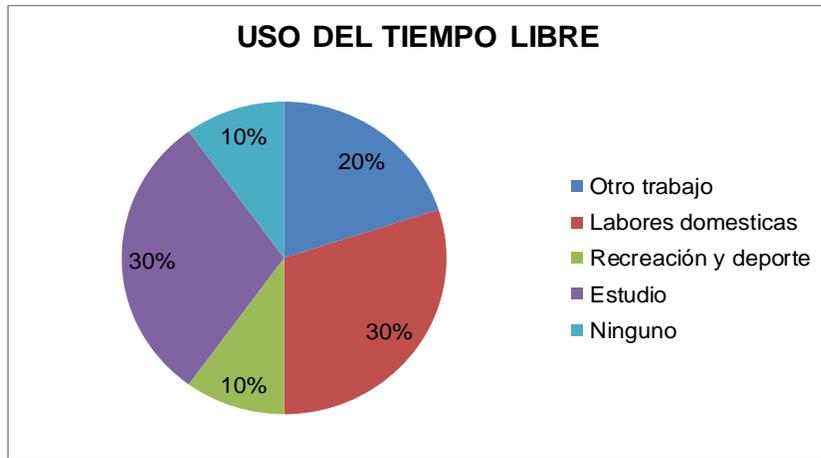
El 50% de los encuestados tienen entre 18 a 30 años

**GRAFICA 2:**



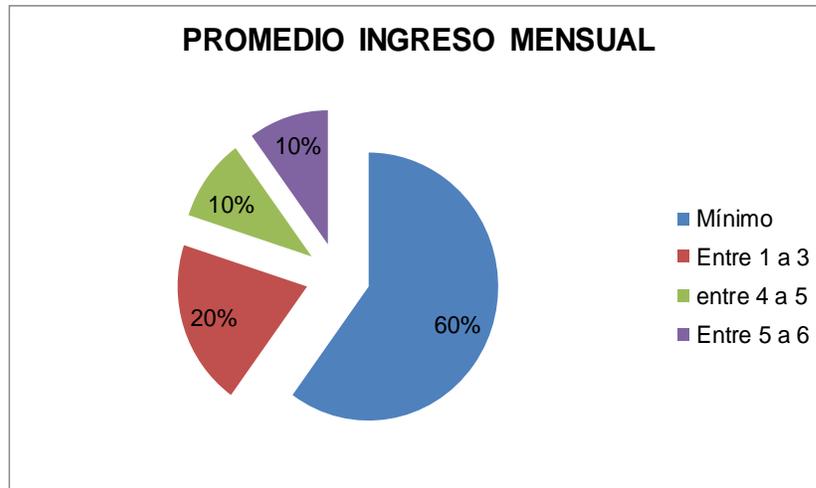
El 60% de los encuestados vive en casa familiar.

**GRAFICA 3**



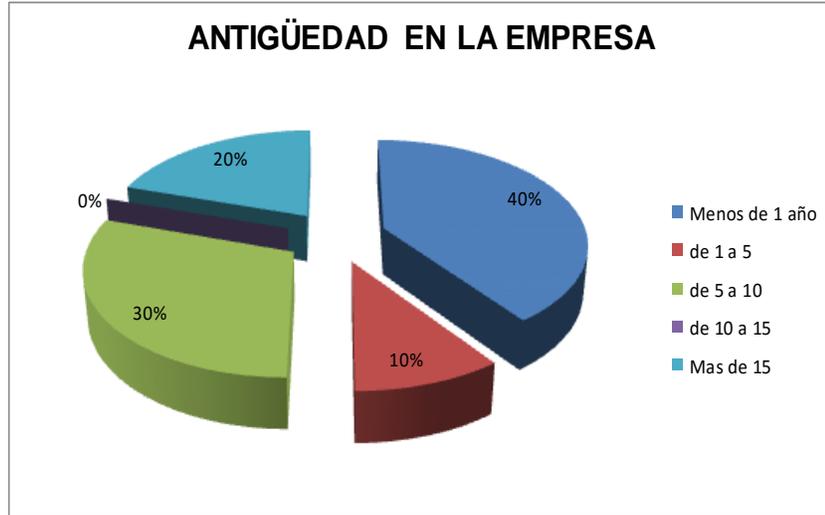
El 30% de los trabajadores en su tiempo libre se dedica a estudiar

**GRAFICA 4 :**



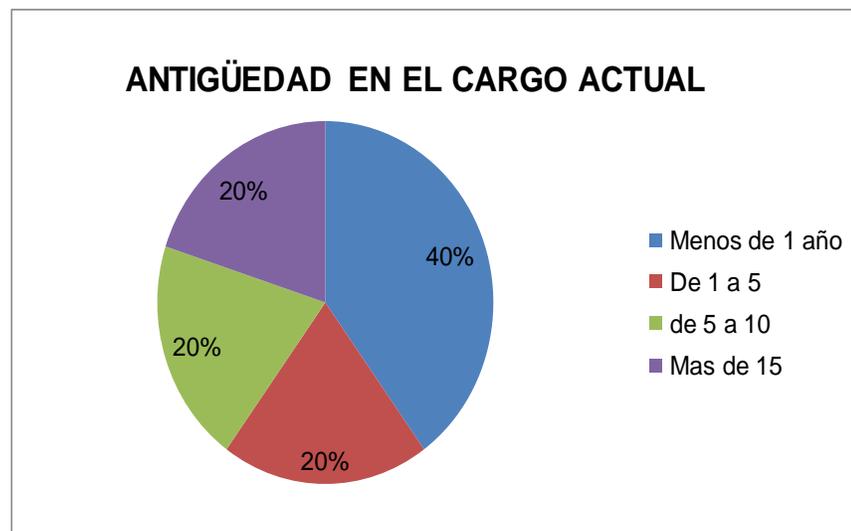
El 60% de los trabajadores tienen un ingreso mensual de un salario mínimo legal vigente

**GRAFICA 5:**



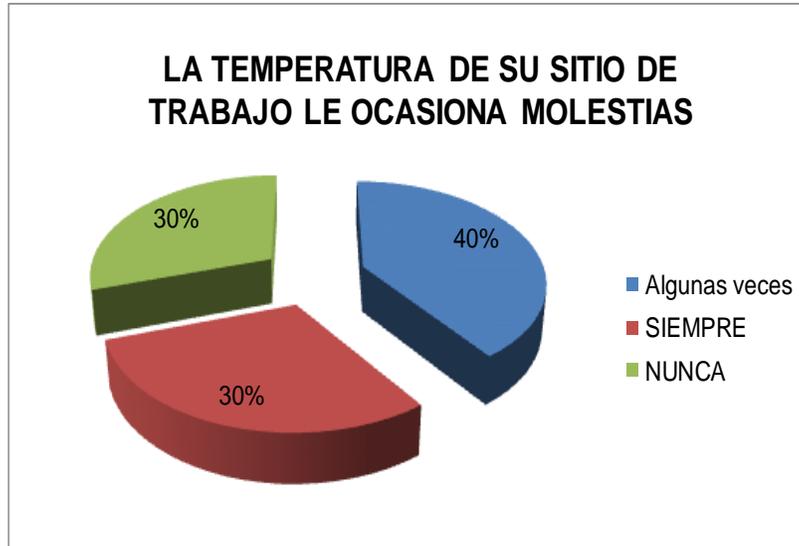
El 40% de la población llevan menos de un año laborando en la empresa

**GRAFICA**



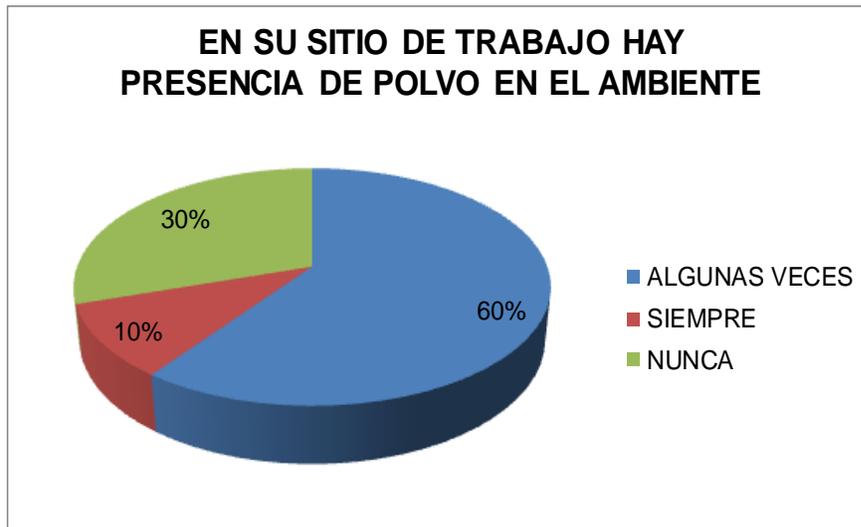
El 40% de los trabajadores llevan menos de un año en el cargo actual

**GRAFICA 6**



El 60% de los trabajadores no han presentado ninguna molestia de salud

**GRAFICA 7**



Hay un 60% de presencia de polvo en el ambiente

### 3.2 RESULTADOS

Dentro de los aspectos evaluados sociodemográficamente por medio de la encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Ayala y Guzmán Cía. Ltda. Asesores de Seguros se determinaron los siguientes aspectos:

Se Identificó que el 30% de la población trabajadora corresponde al género masculino; el 40% de los trabajadores tienen estado civil casados y el 60% son solteros.

Se puede ver claramente que el 80% de la contratación es de carrera administrativa, y el 20% restante cuentan con contratación por prestación de servicio. Otro aspecto es que los trabajadores es que todos los trabajadores mantienen la misma posición (entre 4 y 6 horas laborales); el 70% de los trabajadores tienen a cargo de 1 a 3 personas.; El 100% de los trabajadores nos dicen que no han sido participes de actividades de salud realizadas por la empresa por lo cual no ha sido identificado alguna enfermedad.

Todos los trabajadores (100%) de la empresa Ayala y Guzmán Cía. Ltda. Asesores de Seguros no fuman y Solo el 10% de los trabajadores no conocen los riesgos a los que están sometidos en el puesto de trabajo y sus consecuencias; El 100% de la población trabajadora dice que la iluminación del puesto de trabajo es la adecuada.

El 30% de la población trabajadora si han recibido capacitaciones sobre el manejo de los riesgos a los que están expuestos; El 100% consideran que las instalaciones se encuentran en buen estado y no presentan riesgos para la salud

El 30% de la población trabajadora nos dicen que los cables se encuentra sin entubar; El 100% de los trabajadores dicen que algunas veces realizan actividades de movimientos repetitivos, Teniendo en cuenta que El 100% de los

trabajadores dicen que sus áreas de trabajo está diseñada para realizar movimientos de descanso; 40% de los trabajadores dicen que la silla de su puesto de trabajo cuenta con las condiciones para acomodarla a su medida, El 100% de los trabajadores dicen que cuentan con el espacio suficiente para realizar el trabajo cómodamente; 30% dicen que deben estar frente a la pantalla del computador para realizar sus labores del 50% de jornada laboral

El 20% de la población trabajadora indican que el cansancio laboral es mínimo y El 30% de los trabajadoras dicen que el horario de trabajo es adecuado; el 100% nos dice que siempre les permiten aplicar los conocimientos y habilidades y el 100% afirman que todo lo que el jefe pide es exclusivamente laboral.

## 4 ANALISIS DE VULNERABILIDAD

### 4.1 LEGISLACION PARA EL ANALISIS DE VULNERABILIDAD

<p><b>Ley 9 de 1979.</b></p> <p><b>Código</b></p> <p><b>Sanitario</b></p> <p><b>Nacional</b></p>	<p>• Título III. Salud Ocupacional</p> <p><b>Artículo 80º.-</b> Para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones la presente Ley establece normas tendientes a:</p> <p>Prevenir todo daño para la salud de las personas, derivado de las condiciones de trabajo;</p> <p>Proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, orgánicos, mecánicos y otros que pueden afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo;</p> <p>Eliminar o controlar los agentes nocivos para la salud en los lugares de trabajo;</p> <p>Proteger la salud de los trabajadores y de la población contra los riesgos causados por las radiaciones.</p> <p><b>Artículo 81º.-</b> La salud de los trabajadores es una condición indispensable para el desarrollo socio-económico del país; su preservación y conservación son actividades de interés social y sanitario en las que participan el Gobierno y los particulares.</p>
--	--

**Artículo 82º.-** Las disposiciones del presente título son aplicables en todo lugar de trabajo y a toda clase de trabajo cualquiera que sea la forma jurídica de su organización o prestación, regulan las acciones destinadas a promover y proteger la salud de las personas

**Artículo 84º.-** Todos los empleadores están obligados a:

Proporcionar y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad, establecer métodos de trabajo con el mínimo de riesgos para la salud dentro de los procesos de producción;

Cumplir y hacer cumplir las disposiciones de la presente Ley y demás normas legales relativas a Salud Ocupacional;

Responsabilizarse de un programa permanente de medicina, higiene y seguridad en el trabajo destinado a proteger y mantener la salud de los trabajadores de conformidad con la presente Ley y sus reglamentaciones;

Adoptar medidas efectivas para proteger y promover la salud de los trabajadores, mediante la instalación, operación y mantenimiento, en forma eficiente, de los sistemas y equipos de control necesarios para prevenir enfermedades y

accidentes en los lugares de trabajo;

Registrar y notificar los accidentes y enfermedades ocurridos en los sitios de trabajo, así como de las actividades que se realicen para la protección de la salud de los trabajadores;

Proporcionar a las autoridades competentes las facilidades requeridas para la ejecución de inspecciones e investigaciones que juzguen necesarias dentro de las instalaciones y zonas de trabajo

**Artículo 85º.-** Todos los trabajadores están obligados a:

- a) Cumplir las disposiciones de la presente Ley y sus reglamentaciones, así como con las normas del reglamento de medicina, higiene y seguridad que se establezca;
- b) Usar y mantener adecuadamente los dispositivos para control de riesgos y equipos de protección personal y conservar en orden y aseo los lugares de trabajo;
- e) Colaborar y participar en la implantación y mantenimiento de las medidas de prevención de riesgos para la salud que se adopten en el lugar de trabajo.

<p><b>Decreto 614 de 1984</b></p>	<p>“Por el cual se determinan las bases para la organización de administración de salud ocupacional en el país”.</p> <p><b>Artículo 24.</b> Los empleadores tendrán las siguientes responsabilidades: - Responder por la ejecución del programa de salud ocupacional</p>
<p><b>Resolución 2013/86</b></p>	<p>Comité paritario de SST.</p> <p><b>ARTICULO 1º:</b> Todas las empresas e instituciones, públicas o privadas, que tengan a su servicio diez (10) o más trabajadores, están obligadas a conformar un Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, cuya organización y funcionamiento estará de acuerdo con las normas del Decreto que se reglamenta y con la presente Resolución</p> <p><b>ARTICULO 2º:</b> Cada Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial estará compuesto por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes, así:</p> <p>A las reuniones del Comité sólo asistirán los miembros principales. Los suplentes asistirán por ausencia de los principales y serán citados a las reuniones por el Presidente del Comité.</p>

**ARTICULO 3º:** Las empresas o establecimientos de trabajo que tengan a su servicio menos de diez (10) trabajadores, deberán actuar en coordinación con los trabajadores para desarrollar bajo la responsabilidad del empleador el programa de salud ocupacional de la empresa.

**ARTICULO 4º:** La empresa que posea dos o más establecimientos de trabajo podrá conformar varios Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial para el cumplimiento de lo dispuesto en esta Resolución, uno por cada establecimiento, teniendo en cuenta su organización interna.

**ARTICULO 11:** Son funciones del Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, además de las señaladas por el artículo 26 del Decreto 614 de 1984, las siguientes:

Proponer a la administración de la empresa o establecimiento de trabajo la adopción de medidas y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan la salud en los lugares y ambientes de trabajo.

Proponer y participar en actividades de capacitación en salud

ocupacional dirigidas a trabajadores, supervisores y directivos de la empresa o establecimiento de trabajo.

C. Colaborar con los funcionarios de entidades gubernamentales de salud ocupacional en las actividades que éstos adelanten en la empresa y recibir por derecho propio los informes correspondientes.

Vigilar el desarrollo de las actividades que en materia de medicina, higiene y seguridad industrial debe realizar la empresa de acuerdo con el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y las normas vigentes; promover su divulgación y observancia.

Colaborar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y proponer al empleador las medidas correctivas que haya lugar para evitar su ocurrencia. Evaluar los programas que se hayan realizado.

Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, máquinas, equipos, aparatos y las operaciones realizadas por el personal de trabajadores en cada área o sección de la empresa e informar al empleador sobre la existencia de factores de riesgo y sugerir las medidas correctivas y de control.

	<p>Estudiar y considerar las sugerencias que presenten los trabajadores en materia de medicina, higiene y seguridad industrial.</p> <p>Servir como organismo de coordinación entre empleador y los trabajadores en la solución de los problemas relativos a la salud ocupacional. Tramitar los reclamos de los trabajadores relacionados con la salud ocupacional.</p> <p>Solicitar periódicamente a la empresa informes sobre accidentalidad y enfermedades profesionales con el objeto de dar cumplimiento a lo estipulado en la presente Resolución.</p> <p>Elegir al Secretario del Comité.</p> <p>Mantener un archivo de las actas de cada reunión y demás actividades que se desarrollen el cual estará en cualquier momento a disposición del empleador, los trabajadores y las autoridades competentes.</p> <p>Las demás funciones que le señalen las normas sobre salud ocupacional.</p>
<p><b>RESOLUCIÓN</b></p> <p><b>2413 DE</b></p>	<p><b>Artículo 105.</b> El empleador deberá disponer de lo que sea necesario para cualquier tratamiento médico de emergencia.</p> <p>En los lugares de trabajo deberá existir un botiquín de</p>

<p><b>MAYO 22 DE 1979</b></p>	<p>primeros auxilios con droga suficiente según las características de la obra. El manejo de dicho botiquín se hará por una persona que tenga conocimientos en la práctica de primeros auxilios.</p>
<p><b>DECRETO LEY 1295 DE 1994.</b></p>	<p><b>Artículo 21.</b> “Obligaciones del Empleador”, debe ser responsable y “procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo”.</p>
<p><b>DECRETO 1072 DE 2015</b></p>	<p><b>Artículo 2.2.4.6.23.</b> Gestión de los peligros y riesgos: El empleador o contratante debe adoptar métodos para la identificación, prevención, evaluación, valoración y control de los peligros y riesgos en la empresa.</p> <p><i>(Decreto 1443 de 2014, art. 23)</i></p> <p><b>Artículo 2.2.4.6.24.</b> Medidas de prevención y control. Las medidas de prevención y control deben adoptarse con base en el análisis de pertinencia, teniendo en cuenta el siguiente esquema de jerarquización:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Eliminación del peligro/riesgo: Medida que se toma para suprimir (hacer desaparecer) el peligro/riesgo;</li> <li>2. Sustitución: Medida que se toma a fin de reemplazar un</li> </ol>

peligro por otro que no genere riesgo o que genere menos riesgo;

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

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

5. Equipos y Elementos de Protección Personal y Colectivo: Medidas basadas en el uso de dispositivos, accesorios y vestimentas por parte de los trabajadores, con el fin de protegerlos contra posibles daños a su salud o su integridad física derivados de la exposición a los peligros en el lugar de trabajo. El empleador deberá suministrar elementos y equipos

de protección personal (EPP) que cumplan con las disposiciones legales vigentes. Los EPP deben usarse de manera complementaria a las anteriores medidas de control y nunca de manera aislada, y de acuerdo con la identificación de peligros y evaluación y valoración de los riesgos.

**Parágrafo 1°.** El empleador debe suministrar los equipos y elementos de protección personal (EPP) sin ningún costo para el trabajador e igualmente, debe desarrollar las acciones necesarias para que sean utilizados por los trabajadores, para que estos conozcan el deber y la forma correcta de utilizarlos y para que el mantenimiento o reemplazo de los mismos se haga de forma tal, que se asegure su buen funcionamiento y recambio según vida útil para la protección de los trabajadores.

**Parágrafo 2°.** El empleador o contratante debe realizar el mantenimiento de las instalaciones, equipos y herramientas de acuerdo con los informes de inspecciones y con sujeción a los manuales de uso.

**Parágrafo 3°.** El empleador debe desarrollar acciones de vigilancia de la salud de los trabajadores mediante las evaluaciones médicas de ingreso, periódicas, retiro y los

programas de vigilancia epidemiológica, con el propósito de identificar precozmente efectos hacia la salud derivados de los ambientes de trabajo y evaluar la eficacia de las medidas de prevención y control;

**Parágrafo 4°.** El empleador o contratante debe corregir las condiciones inseguras que se presenten en el lugar de trabajo, de acuerdo con las condiciones específicas y riesgos asociados a la tarea.

*(Decreto 1443 de 2014, art. 24)*

**Artículo 2.2.4.6.25.** Prevención, preparación y respuesta ante emergencias. El empleador o contratante debe implementar y mantener las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, con cobertura a todos los centros y turnos de trabajo y todos los trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluidos contratistas y subcontratistas, así como proveedores y visitantes.

Para ello debe implementar un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias que considere como mínimo, los siguientes aspectos:

1. Identificar sistemáticamente todas las amenazas que puedan afectar a la empresa;
2. Identificar los recursos disponibles, incluyendo las medidas de prevención y control existentes al interior de la empresa para prevención, preparación y respuesta ante emergencias, así como las capacidades existentes en las redes institucionales y de ayuda mutua;
3. Analizar la vulnerabilidad de la empresa frente a las amenazas identificadas, considerando las medidas de prevención y control existentes;
4. Valorar y evaluar los riesgos considerando el número de trabajadores expuestos, los bienes y servicios de la empresa;
5. Diseñar e implementar los procedimientos para prevenir y controlar las amenazas priorizadas o minimizar el impacto de las no prioritarias;
6. Formular el plan de emergencia para responder ante la inminencia u ocurrencia de eventos potencialmente desastrosos;
7. Asignar los recursos necesarios para diseñar e implementar

los programas, procedimientos o acciones necesarias, para prevenir y controlar las amenazas prioritarias o minimizar el impacto de las no prioritarias;

8. Implementar las acciones factibles, para reducir la vulnerabilidad de la empresa frente a estas amenazas que incluye entre otros, la definición de planos de instalaciones y rutas de evacuación;

9. Informar, capacitar y entrenar incluyendo a todos los trabajadores, para que estén en capacidad de actuar y proteger su salud e integridad, ante una emergencia real o potencial;

10. Realizar simulacros como mínimo una (1) vez al año con la participación de todos los trabajadores;

11. Conformar, capacitar, entrenar y dotar la brigada de emergencias, acorde con su nivel de riesgo y los recursos disponibles, que incluya la atención de primeros auxilios;

12. Inspeccionar con la periodicidad que sea definida en el SG-SST, todos los equipos relacionados con la prevención y atención de emergencias incluyendo sistemas de alerta, señalización y alarma, con el fin de garantizar su disponibilidad

y buen funcionamiento; y

13. Desarrollar programas o planes de ayuda mutua ante amenazas de interés común, identificando los recursos para la prevención, preparación y respuesta ante emergencias en el entorno de la empresa y articulándose con los planes que para el mismo propósito puedan existir en la zona donde se ubica la empresa.

**Parágrafo 1°.** De acuerdo con la magnitud de las amenazas y la evaluación de la vulnerabilidad tanto interna como en el entorno y la actividad económica de la empresa, el empleador o contratante puede articularse con las instituciones locales o regionales pertenecientes al Sistema Nacional de Gestión de Riesgos de Desastres en el marco de la Ley 1523 de 2012.

**Parágrafo 2°.** El diseño del plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias debe permitir su integración con otras iniciativas, como los planes de continuidad de negocio, cuando así proceda.

*(Decreto 1443 de 2014, art. 25)*

**Artículo 2.2.4.6.26.** Gestión del cambio. El empleador o contratante debe implementar y mantener un procedimiento

para evaluar el impacto sobre la seguridad y salud en el trabajo que puedan generar los cambios internos (introducción de nuevos procesos, cambio en los métodos de trabajo, cambios en instalaciones, entre otros) o los cambios externos (cambios en la legislación, evolución del conocimiento en seguridad y salud en el trabajo, entre otros).

Para ello debe realizar la identificación de peligros y la evaluación de riesgos que puedan derivarse de estos cambios y debe adoptar las medidas de prevención y control antes de su implementación, con el apoyo del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo. De la misma manera, debe actualizar el plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo.

**Parágrafo.** Antes de introducir los cambios internos de que trata el presente artículo, el empleador debe informar y capacitar a los trabajadores relacionados con estas modificaciones.

*(Decreto 1443 de 2014, art. 26)*

**Artículo 2.2.4.6.27.** Adquisiciones. El empleador debe establecer y mantener un procedimiento con el fin de garantizar que se identifiquen y evalúen en las

especificaciones relativas a las compras o adquisiciones de productos y servicios, las disposiciones relacionadas con el cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST por parte de la empresa.

*(Decreto 1443 de 2014, art. 27)*

**Artículo 2.2.4.6.28.** Contratación. El empleador debe adoptar y mantener las disposiciones que garanticen el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo de su empresa, por parte de los proveedores, trabajadores dependientes, trabajadores cooperados, trabajadores en misión, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas, durante el desempeño de las actividades objeto del contrato.

Para este propósito, el empleador debe considerar como mínimo, los siguientes aspectos en materia de seguridad y salud el trabajo:

1. Incluir los aspectos de seguridad y salud en el trabajo en la evaluación y selección de proveedores y contratistas;
2. Procurar canales de comunicación para la gestión de seguridad y salud en el trabajo con los proveedores, trabajadores cooperados, trabajadores en misión, contratistas

y sus trabajadores o subcontratistas;

3. Verificar antes del inicio del trabajo y periódicamente, el cumplimiento de la obligación de afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales, considerando la rotación del personal por parte de los proveedores contratistas y subcontratistas, de conformidad con la normatividad vigente;

4. Informar a los proveedores y contratistas al igual que a los trabajadores de este último, previo al inicio del contrato, los peligros y riesgos generales y específicos de su zona de trabajo incluidas las actividades o tareas de alto riesgo, rutinarias y no rutinarias, así como la forma de controlarlos y las medidas de prevención y atención de emergencias. En este propósito, se debe revisar periódicamente durante cada año, la rotación de personal y asegurar que dentro del alcance de este numeral, el nuevo personal reciba la misma información;

5. Instruir a los proveedores, trabajadores cooperados, trabajadores en misión, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas, sobre el deber de informarle, acerca de los presuntos accidentes de trabajo y enfermedades laborales ocurridos durante el periodo de vigencia del contrato para que

	<p>el empleador o contratante ejerza las acciones de prevención y control que estén bajo su responsabilidad; y</p> <p>6. Verificar periódicamente y durante el desarrollo de las actividades objeto del contrato en la empresa, el cumplimiento de la normatividad en seguridad y salud el trabajo por parte de los trabajadores cooperados, trabajadores en misión, proveedores, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas.</p> <p><b>Parágrafo.</b> Para los efectos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, los proveedores y contratistas deben cumplir frente a sus trabajadores o subcontratistas, con las responsabilidades del presente decreto.</p>
<p><b>Resolución</b> <b>1075/92</b></p>	<p>Artículo 1: Los empleadores públicos y privados, incluirán dentro de las actividades del Subprograma de medicina preventiva, establecido por la Resolución 1016 de 1.989 campañas específicas, tendientes a fomentar la prevención y el control del fármaco dependencia, el alcoholismo y el tabaquismo, dirigidas a sus trabajadores.</p>
<p><b>Decreto</b></p>	<p>Por el cual se reglamenta la afiliación y cotización al Sistema</p>

<b>1772/94</b>	General de Riesgos Profesionales
<b>Resolución 2013/89</b>	Comité paritario de SST. Organización, funcionamiento de comités de medicina e higiene y seguridad.
<b>LEY 361/97</b>	Integración laboral a personas discapacitadas
<b>Decreto 917/99</b>	Manual único de calificación de invalidez.
<b>Decreto 1607/2002</b>	Modifica la tabla de calificación de actividades económicas para el Sistema de Gestión de Riesgos Profesionales.
<b>Decreto 776/2002</b>	Modifica el decreto 1295/94 en el tema de prestación económica y prescripción de derechos.
<b>Ley 797/2003</b>	Reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los Regímenes Pensionales exceptuados y especiales.
<b>LEY 828/2003</b>	Control a la evasión del sistema de seguridad social.
<b>Ley 860/2003</b>	Requisitos para obtener la pension de invalidez.
<b>Resolución 1570/2005</b>	Sistema de informacion unico para registrar AT y EP en las empresas, ARL, EPS y juntas.
<b>Resolución 0156/2005</b>	Se adoptan los formatos de informe de Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional.

<b>Ley 1010/2006</b>	<b>Se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.</b>
<b>Resolución 1401/2007</b>	<b>Reglamenta los procedimientos legales para la investigación y reportes de Accidentes de Trabajo.</b>
<b>Resolución 2844/2007</b>	<b>Guías de atención integral del SST</b>
<b>Resolución 2646/2007</b>	Se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.
<b>Decreto 2566/2009</b>	Adopta la tabla de enfermedades ocupacionales.
<b>Ley 1562/2012</b>	Se modifica el sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en Salud Ocupacional.
<b>Decreto 1443/2014</b>	Se implementa el Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo

## 4.2 LA VULNERABILIDAD

La Vulnerabilidad está definida como la medida o grado de debilidad o sensibilidad de ser afectado por amenazas o riesgos, en función de la frecuencia y severidad de los mismos. Esta predisposición será mayor o menor dependiendo de los factores de índole físico, cultural, económico, social y estructural de la comunidad. Este último se relaciona con las especificaciones constructivas y de cimentación y soporte de la estructura de las instalaciones físicas. La vulnerabilidad depende de la posibilidad de ocurrencia o frecuencia del evento y de las medidas preventivas adoptadas, la factibilidad de propagación y dificultad en el control, condicionada esta gravedad por las protecciones pasivas o activas aplicadas. Previo a cualquier toma de decisiones en materia de emergencias, se requiere aplicar el análisis de la vulnerabilidad de la empresa, mediante la identificación de las amenazas presentes o potenciales, el levantamiento del inventario de recursos físicos, técnicos y humanos existentes para hacerles frente, la determinación de los posibles efectos y de la manera fiable de dar respuesta con el mínimo o la eliminación de pérdidas o daño

Es necesario establecer los aspectos débiles de la preparación, organización e infraestructura para emergencias y aplicar las estrategias de mejoramiento en este sentido. Con el análisis de vulnerabilidad se conoce el estado actual de las amenazas o riesgos y permite validar la eficacia de las protecciones existentes. La identificación de amenazas y factores de riesgo, al igual que la detección de concentraciones de personas y de los elementos amenazados, se pondera con mayor facilidad con la realización de un mapa y un panorama de amenazas por sitios y áreas de trabajo, los cuales permiten evaluar y analizar la vulnerabilidad y estimar las pérdidas potenciales

## **TIPOS DE VULNERABILIDAD**

**Vulnerabilidad urbana:** Se le entiende como propensión de personas, bienes y actividades a ser dañados. Se clasifican en dos tipos:

**Vulnerabilidad física:** la capacidad o propensión de ser dañada que tiene una estructura y funciones del elemento estudio en particular cuando se trata de una persona, edificación o una comunidad.

**Vulnerabilidad social:** capacidad de afectación de la calidad de vida de un individuo, familia o comunidad ante las amenazas de origen social o natural que le ofrece u ambiente.

## **FACTORES DE LA VULNERABILIDAD**

Los factores de la vulnerabilidad más destacados son:

**-Factores Físicos:** Están relacionados a condiciones específicas y de ubicación de los asentamientos humanos la producción y la infraestructura. Entre las condiciones específicas de estos asentamientos humanos se pueden ejemplificar: el uso de técnicas y materiales de construcción sismo resistentes. Un factor de vulnerabilidad lo constituye la ubicación de los asentamientos humanos sobre laderas. En falda de volcanes en las zonas costeras que sufren inundaciones y sobre fallas tectónicas.

**-Factores Ambientales o ecológicos:** Son aquellos que se relacionan con la manera de cómo una comunidad utiliza de forma no sostenible los elementos de su entorno, con lo cual debilita la capacidad de los ecosistemas para adsorber sin traumatismo las amenazas naturales. Por ejemplo: la deforestación de una ladera.

**-Factores Económicos:** Se refiere a la ausencia o poca disponibilidad de recursos económicos de los miembros de una localidad, como la mala utilización de los recursos disponible para una correcta gestión del riesgo uno de los

ejemplos a señalar consiste en la pobreza, como una de las mayores causas de vulnerabilidad.

**-Factores Sociales:** Se refiere a un conjunto de relaciones, comportamientos, creencias formas de organización, y manera de actuar de las localidades e instituciones que las colocan en condiciones de mayor o menor vulnerabilidad entre estos encontramos:

- **Políticos:** La poca capacidad de los sectores para tomar decisiones o para influir en las instancias locales o nacionales en los asuntos que pueden afectarles también puede relacionarse con la gestión y negociación con agentes externos que puedan afectar sus condiciones positivas o negativas y la falta de alianzas para influir en las decisiones territoriales.

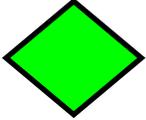
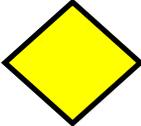
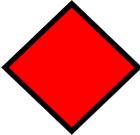
-**Educativos:** Los contenidos y métodos de enseñanzas se perciben aislado del concepto socioeconómico de la población, una educación de calidad debe tomar en cuenta el aprendizaje de comportamiento que posibiliten enfrentar las amenazas, prevenir y actuar adecuadamente en situaciones de desastres un ejemplo puede ser la ausencia de contenido educativos relacionados con la gestión de riesgos en los programas de enseñanza.

-**Ideológicos y Culturales:** Se refiere a la visión concepto y prejuicios que poseen hombres y mujeres sobre el mundo y la manera como se interpretan los fenómenos, esto incluye en la prevención este tipo son las creencias respecto a que el origen de los desastres tiene que ver con la voluntad o cargo de dios.

-**Institucionales:** Se refiere que las instituciones cuenten con una estrategia eficaz y eficiente para la gestión del riesgo a fin de actuar debidamente; una localidad donde las instituciones trabajen de manera coordinada bajo el enfoque de gestión de riesgo permitirá reducir el impacto que puede ocurrir un evento como un terremoto, tormenta tropical entre otros.

La metodología utilizada para la realización de este análisis: es la de Rombo porque se encarga de valorar resultados mediante procesos de observación directa por medio de colores los cuales permiten identificar; Las amenazas, la vulnerabilidad de las personas, los recursos, los sistemas y proceso que conllevarán a la elaboración del plan de contingencias donde irán observaciones de mejora y protocolos de emergencia.<sup>6</sup>

**Tabla 5 Calificación de rombos**

<b>Evento</b>	<b>Comportamiento</b>	<b>Color</b>
Posible	Es aquel que puede suceder o que es factible porque no existen razones históricas y científicas para decir que esto no sucederá	Verde 
Probable	Es aquel fenómeno esperado del cual existen razones y argumentos técnicos científicos para creer que sucederá	Amarillo 
Inminente	Es aquel fenómeno esperado que tiene alta probabilidad de ocurrir	Rojo 

<sup>6</sup> (CRUZ ROJA Y DE LA MEDIA LUNA, Desastre, 2013

Se realizó una observación directa donde se identificaron amenazas, las cuales se evaluaron por medio del análisis de probabilidad, teniendo en cuenta la información de eventos ocurridos en el pasado, calificándose de forma cualitativa con base en la siguiente escala;

**Tabla 6 Calificación Cualitativa**

<b>VALOR</b>	<b>INTERPRETACIÓN</b>
0	Cuando se dispone de los elementos, recursos, cuando se realizan los procedimientos, entre otros.
0,5	Cuando se carece de los elementos, recursos o cuando no se realizan los procedimientos, entre otros.
1	Cuando no se disponen de los elementos, recursos o cuando se realizan los procedimientos de manera parcial, entre otros.

Después de tener calificado cuantitativamente procedemos a sumarlos y mirar si es grande, el grado de la vulnerabilidad en las personas, en los recursos, en los sistemas y los procesos. Esto lo hacemos con base en el rango, la clasificación y el valor:

**Tabla 7 base del rango, clasificación y valor**

<b>RANGO</b>	<b>CLASIFICACIÓN</b>	<b>VALOR</b>
0.0 – 1.0	BAJA	VERDE
1.1 – 2.0	MEDIA	AMARILLO
2.1 – 3.0	ALTA	ROJO

Ya teniendo los resultados se determina la vulnerabilidad en la empresa se procede al siguiente paso que es en base a la siguiente tabla;

**Tabla 8 calificación de vulnerabilidad**

N° de ROMBOS	NIVEL DE RIESGO	PORCENTAJE
3 a 4 rombos en rojo	El riesgo es ALTO y significa que representa la vulnerabilidad y la amenaza, están es su punto máximo para que los efectos de un evento represente un cambio significativo en la comunidad, economía, infraestructura y el medio ambiente	Del 75% al 100%
1 a 2 rombos en rojo O 4 amarillos	El riesgo es MEDIO, lo cual significa que de los valores que representan la vulnerabilidad son altos o la amenaza es alta, también es posible que 3 de todos los componentes son calificados como medios , por lo tanto las consecuencias y efectos sociales, económicos y del medio ambiente pueden ser de magnitud, pero se espera sean inferiores a los ocasionados por el riesgo alto	Del 50% al 74%
1 a 3 romos amarillos y los restantes verdes	El riesgo es BAJO, lo cual significa que la vulnerabilidad y la amenaza están controladas. En este caso se espera que los efectos sociales, económicos y de medio ambiente representen perdidas menores.	Del 25% al 49%

### 4.3 RESULTADOS

AYALA Y GUZMAN CÍA. LTDA. ASESORES DE SEGUROS se encuentra en un nivel medio con respecto al Análisis de Vulnerabilidad (ANEXO D); se pudo identificar que la vulnerabilidad más latente son los incendios. Otro aspecto importante que observamos es que no cuentan con rutas de evacuación, señalización y elementos de protección para atender cualquier desastre natural, los empleados no tienen capacitación para atender emergencias, ni comunicación con los entes de emergencia (bomberos, defensa civil, policía).

En la investigación encontramos que Ingeominas junto con la universidad de los Andes identificaron que Villavicencio se encuentra con amenaza sísmica alta, por la conformación joven de la cordillera oriental, sumado al cruce de varias placas tectónicas hacen que la zona sea vulnerable a la presencia de movimientos sísmicos como ocurrió en el año 2008 con una intensidad de 5.9 grados en la escala de Richter, con epicentro en el municipio del calvario.

Otro aspecto vulnerable dentro de los antecedentes es un deslizamiento que se presentó hace 10 años en el serró de Cristo rey, el cual no está excepto de volverse a presentar. Es en este aspecto donde la empresa Ayala y Guzmán Cía. Ltda. Asesores de Seguros debe tener muy presente los pasos a seguir como lo son: la solicitud a los diferentes entes para la capacitación de sus trabajadores, de simulacros asimismo conformando su plan de contingencia e ir complementando las siguientes recomendaciones: Implementación de rutas de evacuación, camillas, pitos o silbatos, que los carnet que portan de la empresa valla el nombre, el cargo, tipo de sangre, botiquín, extinguidores.

## 5 VALORACION DEL RIESGO

la matriz de riesgo es una herramienta que nos deja ver claramente cuáles son los riesgos más relevantes o visibles dentro de las actividades de una empresa, esta se realiza analizando cada una de las actividades que se tenga se puede hacer por áreas, u ocupaciones, si se hace por áreas se despliega cada una de las tareas realizadas durante la jornada laboral cogiendo una por una para mirar los riesgo más relevantes o latentes durante la jornada calificándose de acuerdo a como lo establece la norma para esta calificación se toma como base la GTC 45 de 2015 (guía técnica colombiana) que permite disminuir esos riesgos.<sup>7</sup>

**Tabla 9 Análisis de la matriz tareas alto riesgo en el centro de trabajo**

CENTRO DE TRABAJO					
AYALA Y GUZMÁN CÍA. LTDA ASESORES DE SEGUROS					
PELIGRO		NIVEL DE PRIORIZACIÓN	CONTROLES DE INGENIERÍA	CONTROLES ADMINISTRATIVOS, SEÑALIZACIÓN, ADVERTENCIA	EQUIPO / ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL
DESCRIPCIÓN	CLASIFICACIÓN				
Incendio y Explosión	Condiciones de Seguridad	<b>ALTO</b>	Simulacros contra Incendio	Capacitaciones para brigadas contra incendios	Extintores
Terremotos y/o Sismos	Fenómenos Naturales	<b>ALTO</b>	Implementación de sistemas de alarmas	Capacitaciones medidas de rescate	Implementación de botiquín, equipos de rescate
Deslizamiento de tierra	Fenómenos Naturales	<b>ALTO</b>	Rutas alternas de evacuación	Capacitaciones medidas de rescate	Implementación del botiquín
Incendio y explosión	Condiciones de seguridad. Eléctrico	<b>MEDIO</b>	X	Señalización de riesgo eléctrico	Extintores
Atrapamiento por ascensor	Condiciones de Seguridad. Mecánico	<b>MEDIO</b>	Mantenimiento al ascensor	Capacitaciones a los guardas de seguridad en rescates de espacios confinados	X
Caidas por escaleras	Condiciones de Seguridad. Locativo (superficies irregulares)	<b>MEDIO</b>	X	Instalación de cinta antideslizamiento en el centro de cada escalón de la escalera	X

<sup>7</sup> (45, 2015)

Dentro de la valoración de peligro se evidencio que el centro de trabajo se ve expuesto a varios riesgos significativos que pueden dar lugar a consecuencias graves, lo anterior se evidencia en la matriz de riesgo y aquí hacemos referencia a los peligros más altos en el centro de trabajo.

**Tabla 10 Análisis de la matriz tareas alto riesgo Gerente**

PROCESO O CARGO					
GERENCIA					
PELIGRO		NIVEL DE PRIORIZACIÓN	CONTROLES DE INGENIERÍA	CONTROLES ADMINISTRATIVOS, SEÑALIZACIÓN, ADVERTENCIA	EQUIPO / ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL
DESCRIPCIÓN	CLASIFICACIÓN				
Accidentes de Transito	Condiciones de Seguridad	<b>ALTO</b>	X	Contratación de empresa para transporte de documentación importante (pólizas de seguros)	X
Caídas por superficies de diferente nivel	Riesgo locativo (escaleras)	<b>MEDIO</b>	Adecuación de escalera con cinta antideslizante en el centro de cada escalón	Mantenimiento de las escaleras	X

La valoración de peligro se evidencio que en el cargo de Gerencia se ve expuesto a dos riesgos, el de mayor índice de priorización es el de Accidentes de tránsito con mayor gravedad con consecuencias fatales para la empresa, lo anterior se evidencia en la matriz de riesgo.

**Tabla 11 Análisis de priorización factor de riesgo área contable**

PROCESO O CARGO					
ÁREA CONTABLE					
PELIGRO		NIVEL DE PRIORIZACIÓN	CONTROLES DE INGENIERÍA	CONTROLES ADMINISTRATIVOS, SEÑALIZACIÓN, ADVERTENCIA	EQUIPO / ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL
DESCRIPCIÓN	CLASIFICACIÓN				
Movimiento Repetitivo	Riesgo Biomecánico	<b>ALTO</b>	Diseño del puesto de trabajo	Análisis del puesto de trabajo	USO DE MOUSE PAD
Postura inadecuada prolongada	Riesgo Biomecánico	<b>MEDIO</b>	Implementación de elementos de apoyo para el puesto de trabajo	Análisis del puesto de trabajo	X
Movimiento Repetitivo	Riesgo Biomecánico	<b>MEDIO</b>	Diseño del puesto de trabajo	Análisis del puesto de trabajo	X

Las personas que se encuentran en el Área Contable se ve expuesto a varios riesgos, el más significativos Movimientos repetitivos los cuales pueden dar lugar a consecuencias graves, lo anterior se evidencia en la matriz de riesgo y aquí hacemos referencia a los peligros más altos en la empresa

**Tabla 12 Análisis de priorización factor del riesgo Asesoras**

PROCESO O CARGO					
ASESORIAS					
PELIGRO		NIVEL DE PRIORIZACIÓN	CONTROLES DE INGENIERÍA	CONTROLES ADMINISTRATIVOS, SEÑALIZACIÓN, ADVERTENCIA	EQUIPO / ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL
DESCRIPCIÓN	CLASIFICACIÓN				
Caídas por superficies de diferente nivel	Riesgo locativo (escaleras)	<b>MEDIO</b>	Adecuación de escalera con cinta antideslizante en el centro de cada escalón	Mantenimiento de las escaleras	X

En el área de asesorías identificamos que el mayor riesgo es el de caídas por superficies a diferente nivel, ya que se encuentra en el nivel Medio con posible solución de corrección temprana.

**Tabla 13 Análisis de priorización factor de riesgo servicios generales**

PROCESO O CARGO					
SERVICIOS GENERALES					
PELIGRO		NIVEL DE PRIORIZACIÓN	CONTROLES DE INGENIERÍA	CONTROLES ADMINISTRATIVOS, SEÑALIZACIÓN, ADVERTENCIA	EQUIPO / ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL
DESCRIPCIÓN	CLASIFICACIÓN				
Delincuencia común (hurto al consignar)	Condiciones de seguridad	<b>ALTO</b>	servicio de transportadora de valores o acompañamiento policial	Capacitaciones en defensa personal	X
Delincuencia común (hurto al consignar)	Condiciones de seguridad	<b>ALTO</b>	servicio de transportadora de valores o acompañamiento policial	Capacitaciones en defensa personal	X

En Servicios generales evidenciamos que es donde más se encuentra expuestos al riesgo los trabajadores, especialmente el mensajero por sus tareas que van relacionadas con el dinero y exposición a las calles (robos y accidentes de tránsito)

Esto se realizó en base a la Matriz de Riesgo de la empresa Ayala y Guzmán Cía. Ltda. asesores de seguros ver (Anexo H)

## 6 ANALISIS DE LAS TAREAS CRITICAS

El análisis de criticidad es una metodología que se utiliza para el mejoramiento de la confiabilidad operacional de cualquier entidad pública o privada, este va asociado con cuatro aspectos fundamentales: confiabilidad humana, confiabilidad del proceso, confiabilidad del diseño y la confiabilidad del mantenimiento, muy importantes para el funcionamiento adecuado de cada una de las área de trabajo de las empresas

El análisis de criticidad nos permite dar respuesta al el elemento más crítico hasta el menos crítico del total del universo analizado, diferenciando las tres zonas de clasificación: alta criticidad, mediana criticidad y baja criticidad. Una vez identificadas estas zonas, es mucho más fácil diseñar una estrategia, para realizar estudios o proyectos que mejoren la confiabilidad operacional, permitiendo así que se pueda iniciar las aplicaciones de mejora continua en el conjunto de procesos ó elementos que formen parte de la zona de alta criticidad.

**Ilustración 1. Recibiendo instrucciones para la consignación**



**Fuente. Daniel Orozco 1**

Angélica Jazmín Aguilar Soria, le hace entrega de las consignaciones al mensajero Carlos Alberto Ayala para realizarlas en los bancos correspondientes.

**Ilustración 2 Recibiendo el dinero a consignar**



**Fuente. Daniel Orozco 2**

El mesajero recibe el dinero y las instrucciones para ir al banco a depositar

**Ilustración 3 Verificación del dinero**



**Fuente. Daniel Orozco 3**

El mensajero Carlos Alberto Ayala verifica el dinero antes de salir de la oficina para consignar.

**Ilustración 4 Salida de la oficina Ayala y Guzmán**



**Fuente: Daniel Orozco 1**

Carlos Alberto Ayala sale de la oficina Ayala & Guzmán a cumplir con la labor asignada por Angélica Yasmín Aguilar Soria.

**Ilustración 5 camino al banco por la calles de Villavicencio**



**Fuente: Daniel Orozco 2**

El mensajero Carlos Alberto Ayala va caminando por una de las calles principales de Villavicencio para realizar las consignaciones asignadas.

**Ilustración 6 Entrega del recibo de consignación**



**Fuente. Daniel Orozco 4**

El mensajero Carlos Alberto Ayala le hace entrega del recibo de consignación a Angélica Yasmín Aguilera Soria.

## 6.1 RESULTADOS

Al realizar la valoración del peligro, se evidencio que la actividad con mayor índice de criticidad es la del mensajero, el cual diariamente se ve expuesto a varios factores de riesgo por el cumplimiento de sus tareas diarias y continuas; tales como son: Consignación y manipulación de dineros, transporte en taxis a llevar documentación, transporte de pólizas de seguro, desplazamiento por las calles de la ciudad, ingreso al edificio, transportarse en el ascensor. Mediante un registro fotográfico se hizo un seguimiento a la actividad con mayor grado de peligrosidad, en el cual se observó el nivel de manifestación diaria que se ve expuesto el trabajador.

Si bien tenemos en cuenta las consecuencias que podría tener para la empresa, que el trabajador se vea sujeto a estos peligros, es factible generar algunas recomendaciones para el mejoramiento del puesto de trabajo, así lograr disminuir los riesgos y por ende evitar resultados fatales para el trabajador y pérdidas económicas para la empresa.

## 7 ANALISIS COPASST

El Comité paritario en seguridad y salud en el trabajo (COPASST), antiguamente llamado Comité paritario de salud Ocupacional (COPASO), al cual le fue modificado su nombre mediante el decreto 1443 de 2014 por medio del cual se dictaron las disposiciones para la implantación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).

Este comité nació con el propósito de promocionar la salud ocupacional en todos los niveles de la empresa, promulgar y sustentar prácticas saludables, motivar a los trabajadores en adquisición de hábitos seguros y trabajar mancomunadamente con las directivas y el responsable de salud ocupacional para lograr los objetivos y metas propuestas.

### **FUNCIONES DEL PRESIDENTE DEL COPASST**

- Presidir y orientar las reuniones en forma dinámica y eficaz
- Tramitar ante la administración las recomendaciones aprobadas en el seno del comité
- Preparar los temas que se van a tratar en cada reunión
- Coordinar todo lo necesario para la buena marcha del comité
- Llevar a cabo los arreglos necesarios para determinar el lugar o el sitio de las reuniones.<sup>8</sup>

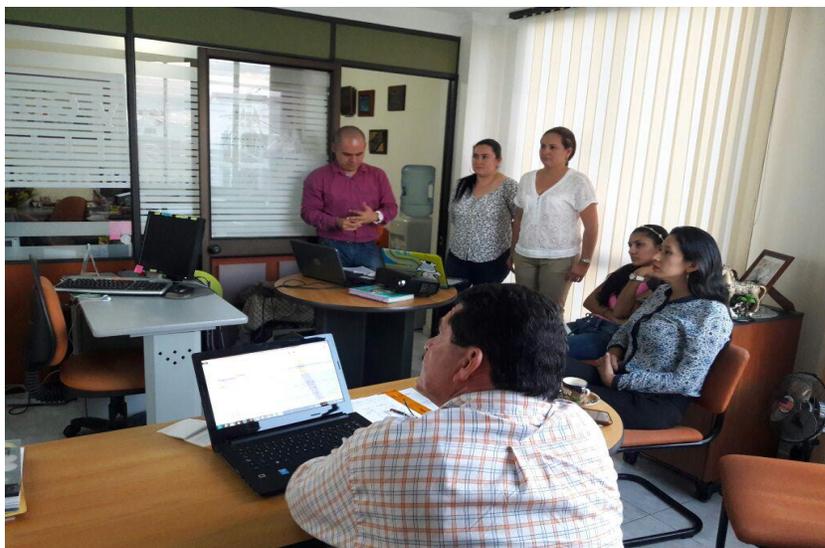
---

<sup>8</sup> (MORENO, Copast, 2014)

## 7.1 CAPACITACIÓN DEL COPASST AYALA Y GUZMAN CÍA. LTDA. ASESORA DE SEGUROS

La empresa Ayala y Guzmán Cía. Ltda. Asesores de Seguros no cuenta con COPPAST establecido, primero porque no tienen el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, y segundo por la cantidad del personal; dice la ley que por este aspecto deben tener o contar con el vigía; que en el momento no tienen la persona idónea para el proceso, la empresa se mostró muy interesada aunque un poco celosa con el tiempo pues la charla o capacitación iba a para actividades en sus horario laboral, permitieron que se realizara en un tiempo de 30 minutos donde pudimos socializar y ver que el interés de cambio es mutuo de parte de sus trabajadores y dueño de la empresa;

**Ilustración 7 Daniel expone los cambios y funciones del copasst**



**Fuente. Rosalba Reyes Guzmán 1**

**Ilustración 8 Heileen expone sobre la conformación del copasst**



**Fuente. Rosalba Reyes Guzmán 2**

**Ilustración 9. Sandra expone responsabilidades del vigía, ARL, resolución que rige el copasst**



**Fuente. Rosalba Reyes Guzmán 3**

### **7.3 RESULTADOS**

Los empleados de la empresa Ayala y Guzmán Cía. Ltda. Asesores de seguros se mostraron muy interesados en la capacitación que se les dio e hicieron el compromiso de colaborar, a la persona que se encargara de llevar todos los requisitos en el sistema de gestión seguridad y salud en el trabajo dentro de la empresa

## 8 INVESTIGACION DE ACCIDENTES

Todo accidente es una lección y de su investigación se debe obtener la mejor y la mayor información posible no sólo para eliminar las causas desencadenantes del suceso y así evitar su repetición, sino también para identificar aquellas causas que estando en la génesis del suceso propiciaron su desarrollo y cuyo conocimiento y control han de permitir detectar fallos u omisiones en la organización de la prevención en la empresa y cuyo control va a significar una mejora sustancial en la misma. No obtener de cada accidente la mayor y mejor información sería un despilfarro inadmisibles, incomprensible y de difícil justificación.

Ello exige realizar la investigación partiendo de la premisa de que rara vez un accidente se explica por la existencia de una sola o unas pocas causas que lo motiven; más bien al contrario, todos los accidentes tienen varias causas que suelen estar concatenadas. Se debe tener una visión pluricausal del accidente. Por ello, en la investigación de todo accidente, se debe profundizar en el análisis causal, identificando las causas de distinta topología que intervinieron en su materialización y no considerándolas como hechos independientes, sino que se deben considerar y analizar en su interrelación, ya que tan sólo la interrelación entre ellas es lo que en muchos casos aporta la clave que permite interpretar con certeza el accidente ocurrido.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> (Ardanuy, investigación de Accidente, 1999)

## 8.1 CAPACITACION INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTE AYALA Y GUZMÁN CÍA. LTDA. ASESORA DE SEGUROS

La empresa Ayala y Guzmán Cía. Ltda. Asesores de Seguros no sabían de la importancia de conocer sobre que son accidentes y que son incidentes de trabajo de la importancia que este tiene a la hora del suceso y de la investigación que debe venir adjunta, es por esto que realizamos una capacitación donde se expuso la norma, como saben cuándo son accidentes laborales y cuando son incidentes laborales, los pasos a seguir cuando estos suceden, a quien se debe informar, los plazos de la ARL para dar respuesta a la investigación.

**Ilustración 10. Sandra expone accidente e incidente, investigación**



Fuente. Rosalba Reyes Guzmán 4

**Ilustración 11** Heileen expone causa y conformación del grupo de investigación



**Fuente.** Rosalba Reyes Guzmán 5

**Ilustración 12** Daniel expone sobre la remisión y documentación de la investigación



**Fuente.** Rosalba Reyes Guzmán 6

### **8.3 RESULTADOS**

Los trabajadores de la empresa Ayala y Guzmán Cía. Ltda. Comprendieron la importancia de identificar los accidentes de los incidentes, y qué medidas se deben tener frente a esta situación, la importancia y la responsabilidad de la ARL frente a este, cuanto tiempo deben esperar para que ellos den respuesta de la investigación y lo más importante es que comprendieron las consecuencias que pueden traer a futuros los accidentes laborales.

## 9 PLAN ANUAL EMPRESA AYALA Y GUZMAN CÍA. LTDA. ASESORES DE SEGUROS

Por medio de este plan se mejoraran aspectos importantes dentro de la empresa y las condiciones laborales de los empleados, porque se han tomado las cosas buenas y malas en el transcurso de la investigación que podrán ayudarnos a realizar actividades o actos que pueden cambiar esa realidad.

En este plan se reforzaran el mejoramiento de las falencias observadas y se hará mediante fechas establecidas (ver anexo)

**Tabla 14 Datos de la empresa en el plan Anual**

<b>8.4. DATOS DE LA EMPRESA</b>	
<b>RAZÓN SOCIAL</b>	AYALA Y GUZMÁN CIA. LTDA. ASESORES DE SEGUROS
<b>NIT:</b>	892.002.348-3
<b>REPRESENTANTE LEGAL</b>	MIGUEL ANTONIO AYALA GARZÓN
<b>CARGO:</b>	Gerente
<b>ACTIVIDAD ECONÓMICA</b>	COMERCIAL (6621) Actividad de Agentes y Corredores de Seguros
<b>TELÉFONO DE CONTACTO:</b>	6628455 – 6727126 Villavicencio
	6870354 Cumaral
<b>CORREO ELECTRONICO:</b>	<a href="mailto:contacto@ayalayguzmanseguros.co">contacto@ayalayguzmanseguros.co</a>
<b>DEPARTAMENTO:</b>	META
<b>MUNICIPIO:</b>	Villavicencio

<b>DIRECCIÓN OFICINA :</b>	Carrera 33ª # 40 – 50 Oficina 403 Edificio Office
<b>ARL:</b>	POSITIVA
<b>TIPO DE RIESGO:</b>	I (uno)
<b>EPS:</b>	Cafesalud
<b>FONDO DE PENSIONES:</b>	Colpensiones, Protección

**MISION:**

Somos una Empresa Llanera Asesora y colocadora de Seguros cuyo fin primordial es prestarle un extraordinario servicio a nuestros clientes, teniendo en cuenta principios de calidad, honorabilidad, respeto y puntualidad con un variado portafolio de productos que satisfagan cualquier necesidad del mismo.

**VISION:**

Constituirnos para el año 2015 en una Agencia líder en la Asesoría de Seguros en toda la Orinoquía, manejando productos múltiples y además el Seguro de Vida Grupo Educadores de Colombia, caracterizados en todo momento por nuestra seriedad y profesionalismo

**DIAGNOSTICO INICIAL:**

Dentro de este análisis se realizó una serie de preguntas donde se preguntó todo sobre el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y todo lo que él abarca es por esto que podemos decir que gracias a esto podemos diseñar la manera para ir cumpliendo con cada una de estas falencias como lo son:

Comenzar por mirar el perfil de la persona adecuada para conformar el COPASST o Vigía dentro de la empresa, verificar que el reglamento de higiene y seguridad quede visible al igual que la política de seguridad y sea enviada a los correos,

organizar capacitaciones donde quede claro que es el sgsst para que sirve y que se necesita para dar cumplimiento a este.

### **ANÁLISIS DE TIPO DE RIESGO Y ACTIVIDAD ECONÓMICA**

La empresa Ayala y Guzmán Cía. Ltda. Según el código único tributario tiene 4 actividades caracterizadas en el código 6621 de agentes y corredores de seguros en este paso solo verificamos si estamos el riesgo en el que se encuentra la empresa es el indicado.

### **ANÁLISIS EPIDEMIOLOGICO**

Dentro de este análisis se realizó una serie de preguntas a nivel personal sobre los trabajadores y su vida personal lo que nos permite ver como se encuentran los trabajadores y que medidas podemos implementar para evitar cansancio de trabajo, monotonías, organizar las hojas de vida, verificar la salud de ellos por medio de los exámenes anteriores e iniciar nuevos para tener un control periódico de la salud, de las direcciones de los trabajadores.

### **ANÁLISIS DE VULNERABILIDAD**

Dentro de este análisis verificamos los peligros a los que se encuentra los trabajadores de la empresa Ayala y Guzmán Cía. Ltda. Asesores de Seguros en caso de que ocurra algún percance ejemplo sismos, incendios entonces es aquí donde vemos que frente a estas situaciones podemos implementar capacitaciones, simulacros que permitan dar conocimientos y modo de actuar a los trabajadores en caso de que ocurra algo.

### **VALORACIÓN DEL PELIGRO**

En este análisis se identificaron el riesgo que hay dentro de las instalaciones de la empresa, en cada área lo que nos permite ver correctivos que se pueden hacer para evitarlos o corregirlos por medio de observaciones continuas, con

implementos seguros, charlas y capacitaciones sobre los cuidados personales en el trabajo.

### **TAREAS CRÍTICAS**

Dentro de esta analizamos la tarea más crítica que se vio en la empresa que fue la del mensajero porque desde que llega a la empresa puede ocurrirle accidentes de trabajo al entrar al ascensor, al ir al banco, al pasar las calles, es aquí donde se pueden identificar diferentes soluciones para la seguridad del mismo, como lo es hacer convenios con transportadoras de valores, convenios con correos certificados o desplazarse dentro de un carro con seguridad.

### **COPASST:**

Se realizó una capacitación donde se les dio a conocer a la empresa Ayala y Guzmán Cía. Ltda. Asesores de Seguros la importancia del copass o de tener un vigía dentro de la empresa, sobre las responsabilidades del trabajador y de los empleados para que todo funciones de manera correcta es por esto que para mejorar este aspecto dentro de la empresa se deberá hacer capacitaciones y reuniones donde establezca como comenzara a funcionar este aspecto tan importante en la empresa.

### **ACCIDENTE DE TRABAJO:**

Se realizó una capacitación a la empresa Ayala y Guzmán Cía. Ltda. Asesores de Seguros donde se les explica la diferencia entre accidentes laborales e incidentes laborales, que deben hacer en caso de que estos sucedan, a quien deben acudir, el proceso que se inicia a partir de este que tiempo hay que esperar para que la ARL de respuesta y las responsabilidades que tienen para con los trabajadores, es por esto que se deben manejar más charlas sobre los puestos de trabajo, sobre los implementos de seguridad, sobre los elementos que se deben tener en caso de que ocurra algún percance o accidente.

## CONCLUSION

Al recorrer las instalaciones de la empresa Ayala y Guzmán cía. Ltda. Asesores de Seguros, se analizó mediante un diagnostico las falencias que se estaban presentando frente al SG- SST dentro de los cuales se estructuraron 10 puntos que permitirá la mejora en la compañía. Los cuales nos permitieron:

1. Identificar los peligros, evaluarlos y valorar los riesgos por medio de la Matriz, conociendo los respectivos controles a tener en cuenta dentro de la empresa
2. Se estableció un plan anual donde se pueden conocer las actividades que se realizara durante un año que permitirá la mejora continua del SG-SST basados en la normatividad nacional vigente, el cual dará como resultado la seguridad y salud de los trabajadores de la empresa Ayala y Guzmán Cía. Ltda. Asesores de Seguros

Es aquí donde se puede decir que el Diagnostico inicial que se realizó al comenzar la investigación que nos dio el 8% sobre el 100% será modificado con estos pasos quedando la empresa Ayala y Guzmán Cía. Ltda. Con un 61.4% de mejora frente al SG- SST.

## BIBLIOGRAFÍA

- 45, G. (4 de Marzo de 2015). *Dirección de Sanidad Ejército Nacional*. Recuperado el 10 de Mayo de 2016, de <http://www.sanidadfuerzasmilitares.mil.co/index.php?idcategoria=25420>
- Ardanuy, T. P. (1999). *Investigación de accidentes*. Recuperado el 25 de mayo de 2016, de Investigación de accidentes: [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp\\_442.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_442.pdf)
- Galeano, D. M. (11 de noviembre de 2012). *prezi Introducción a la salud ocupacional*. Recuperado el 25 de Mayo de 2016, de [https://prezi.com/vs\\_z7r1hah88/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/](https://prezi.com/vs_z7r1hah88/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/)
- Mayor, s. G. (31 de Julio de 2012). *Decreto 1442 2014*. Recuperado el 25 de Mayo de 2016, de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=58841>
- moreno, y. p. (11 de noviembre de 2014). *gerencie.com*. Recuperado el 25 de mayo de 2016, de <http://www.gerencie.com/que-cambios-hay-en-los-comites-paritarios-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-copasst-anteriormente-llamados-copaso.html>
- Risso. (12 de enero de 2015). *profesionales Suramericana S.A.* Recuperado el 25 de mayo de 2016
- sena. (12 de junio de 2013). *Herramientas para la creación de recursos didácticos*. Recuperado el 4 de mayo de 2016, de • [https://sena.blackboard.com/bbcswebdav/courses/32330017\\_1\\_VIRTUAL/UNIDAD%202%20An%C3%A1lisis%20de%20vulnerabilidad\(1\).pdf](https://sena.blackboard.com/bbcswebdav/courses/32330017_1_VIRTUAL/UNIDAD%202%20An%C3%A1lisis%20de%20vulnerabilidad(1).pdf)
- sociedades, f. i. (2013). *cruz roja y de la media luna* . Recuperado el 3 de Mayo de 2016, de <http://www.ifrc.org/es/introduccion/disaster-management/sobre-desastres/que-es-un-desastre/que-es-la-vulnerabilidad/>