

**SEMINARIO DE PROFUNDIZACIÓN
SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
DE LA EMPRESA HYM C S.A.S**

**ATANAEL GÓMEZ ZÁRATE
NELLY ANDREA MELO MORAN
DIANA MILENA ROJAS ACERO
ANGÉLICA MARÍA VELÁSQUEZ CUBIDES**

**UNIVERSIDAD DEL TOLIMA CONVENIO UNILLANOS
PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL
VILLAVICENCIO
2016**

**SEMINARIO DE PROFUNDIZACIÓN
SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
EN LA EMPRESA HYM C S.A.S**

**ATANAEL GÓMEZ ZÁRATE
NELLY ANDREA MELO MORAN
DIANA MILENA ROJAS ACERO
ANGÉLICA MARÍA VELÁSQUEZ CUBIDES**

**Asesor
Ing. Luis Augusto Garzón Castañeda**

**UNIVERSIDAD DEL TOLIMA CONVENIO UNILLANOS
PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL
VILLAVICENCIO
2016**

Nota de aceptación:

Firma del jurado

Firma del jurado

Restrepo, 28 de Mayo de 2016

DEDICATORIA

Nosotros como Equipo de trabajo nos permitimos agradecer en primera instancia a Dios por permitirnos culminar esta etapa de estudios universitarios, por disponer los recursos necesarios para finalizar exitosamente. A nuestras familias por su motivación y apoyo, a los docentes que han contribuido a generar conocimiento y al ingeniero Luis Augusto Garzón quien se esmeran por formarnos como profesionales integrales dedicándonos su tiempo y orientación.

AGRADECIMIENTOS

Este trabajo es dedicado a Dios y a nuestras familias con un profundo respeto y agradecimiento de corazón.

CONTENIDO

GLOSARIO.....	11
RESUMEN.....	15
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	18
1.1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	18
2. OBJETIVOS.....	19
2.1 OBEJTIVO GENERAL.....	19
2.2. OBEJTIVOS ESPECÍFICOS.....	19
3. JUSTIFICACIÓN.....	20
3.1. ALCANCE.....	21
4. MARCO REFERENCIAL.....	22
4.1. ANTECEDENTES.....	22
4.2. MARCO LEGAL.....	25
5. RESULTADOS DE LA EJECUCIÓN DE LAS FASES DEL SG SST DE ACUERDO CON LAS DIRECTRICES DEL CURSO SEMINARIO DE PROFUNDIZACIÓN SG SST 27	
5.1. DIAGNÓSTICO INICIAL.....	29
5.2. ANÁLISIS DE DOCUMENTOS ADMINSTRATIVOS.....	36
5.3. ANÁLISIS EPIDEMIOLÓGICO.....	37
5.3.1. PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO Y MORBILIDAD SENTIDA.....	37
6. VALORACIÓN DEL RIESGO.....	50
6.1.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	50
6.6. Matriz fenómenos naturales.....	63
6.7. PRIORIZACIÓN DEL RIESGO.....	65
7. ANÁLISIS DE TAREAS CRÍTICAS.....	66
7.4.7 REVISION Y ACTUALIZACION DE LOS PROCEDIMIENTOS Y PRACTICAS DE TRABAJO.....	71
8. COMITÉ PARITARIO DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO “COPASST”.....	72
9. INVESTIGACION DE INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO EN LA EMPRESA HYM C S.A.S.....	96
10. PLA ANUAL DE TRABAJO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	119
10.1 OBJETIVOS.....	120
10.2 MARCO LEGAL.....	121
GLOSARIO.....	123

GENERALIDADES DE LA EMPRESA	127
Información por centros de trabajo.....	128
Distribución de personal por genero	128
10.4 POLITICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	129
Ubicación geográfica	132
Materiales y equipos de oficina.....	133
10.5. ACTIVIDADES.....	133

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Otros aspectos

Tabla 2. Determinación del nivel de deficiencia

Tabla 3. Determinación del nivel de exposición

Tabla 4. Determinación del nivel de probabilidad

Tabla 5. Significado de los diferentes niveles de probabilidad

Tabla 6. Determinación del nivel de consecuencias

Tabla 7. Determinación del nivel de riesgo

Tabla 8. Significado del Nivel del Riesgo

Tabla 9. Aceptabilidad del riesgo

Tabla 10. Priorización de Riesgos Ing. HYM C S.A.S

LISTA DE GRÁFICAS

Gráfica 1: Edad

Gráfica 2: Estado Civil

Gráfica 3: Personas a Cargo

Gráfica 4: Otros Aspectos

Gráfica 5: Otros Aspectos

Gráfica 6: Otros Aspectos

Gráfica 7:

Gráfica 8:

Gráfico 9:

LISTA DE ANEXOS

Anexo 1: Evaluación Inicial

Anexo 2: Valoración probabilística del Estado Final

Anexo 3: Encuesta

Anexo 4: Consentimiento informado participación estudio perfil socio demográfico y morbilidad sentida

GLOSARIO

Sistema General de Riesgos Laborales: Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan. Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales.

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

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

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

Enfermedad Laboral: (Ley 1562 de 2012 artículo 4°). Es la enfermedad laboral contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará en forma periódica las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que la enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales, será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las formas legales vigentes.

Accidente de Trabajo: (Ley 1562 de 2012 Artículo 3°). Es accidente de trabajo, todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

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

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

Acto Inseguro: Todo acto que realiza un trabajador de manera insegura o inapropiada y que facilita la ocurrencia de un accidente de trabajo. (NTC3701).

Incidente: "Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con este, que tuvo el potencial de ser un accidente en el que hubo personas involucradas sin que sufrieran lesiones o se presentaran daños a la propiedad y/o pérdida en los procesos. Resolución número 1401 de 2007.

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

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

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

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

Comité Paritario: Organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de salud y seguridad en el trabajo dentro de la empresa.

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

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

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

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

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

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

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

Prevalencia: Medida de la frecuencia con que existe un evento de salud o enfermedad en el momento, independientemente de cuando se haya originado.

Tasa: El coeficiente o tasa es la relación existente entre la población que presenta un hecho particular, la población susceptible a ese hecho.

Proporción: Es la relación existente entre parte de una población y el total de la misma. Expresa la relación de una parte con el todo.

Índice o razón: Es el cociente entre dos números que muestra la relación de tamaño entre ellos. Se define como la relación existente entre dos poblaciones o universos diferentes.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

RESUMEN

El presente trabajo tiene como propósito realizar un breve análisis de la presencia de los riesgos en los lugares de trabajo, su relación con la salud y la importancia de su control para garantizar la protección de la salud de los trabajadores y por ende de los bienes y recursos de la empresa Ingeniería H Y MC S.A.S.

La línea base para la realización de este documento es el decreto 1072 de 2015, el cual tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados y tiene cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión.

Se realizó un diagnóstico inicial el cual arrojó como resultado que la empresa cuenta con un porcentaje de cumplimiento de 5,3%; por lo tanto se dio inicio a la elaboración de la matriz de riesgos y valoración de peligros para detectar las condiciones en las que desempeñan sus labores diarias.

Finalmente, al realizar una nueva evaluación de cumplimiento de implementación del SG-SST para analizar el estado en que se encuentra después de haber elaborados programas como vigilancia epidemiológica, análisis de vulnerabilidad, matriz de riesgos, entre otros y se obtuvo un cumplimiento de 36%.

La empresa INGENIERIA H Y MC SAS, debe continuar con el proceso de implementación para lograr el cumplimiento del 100% y de esta forma poder anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud de los trabajadores.

SUMMARY

This paper aims to make a brief analysis of the presence of hazards in the workplace, their relationship to health and the importance of their control to ensure the protection of the health of workers and therefore of goods and Engineering company resources HY MC SAS.

The baseline for the realization of this document is the decree 1072 of 2015, which aims to define the guidelines mandatory to implement the Management System Safety and Health at Work (OSH-MS), which must be implemented by all public and private employers and has coverage of dependent workers, contractors, cooperative workers and workers in mission.

An initial diagnosis which yielded the result that the company has a compliance rate of 5.3 % was made; thus was initiated the development of the risk matrix and hazard assessment to identify the conditions under which they perform their daily tasks.

Finally, a new assessment of compliance with implementation of OSHMS to analyze the state is having developed programs such as epidemiological surveillance, vulnerability analysis, risk matrix, among others, and a fulfillment of 36% was obtained

Company H Y MC SAS must continue the process of implementation to achieve 100% compliance and thus to anticipate, recognize, assess and control risks that may affect the safety and health of workers.

INTRODUCCIÓN

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo **SG-SST**, es una herramienta la cual tiene como propósito el trabajo en conjunto de la gerencia y los trabajadores, teniendo de esta manera un efecto positivo sobre al bienestar físico, mental y social de la población trabajadora consiguiendo así la reducción de los peligros, mejorando la productividad y el ambiente laboral de la empresa, si se busca una mejora continua a los procesos ejecutados se lograra una reducción notable de los Accidentes de Trabajo y las Enfermedades Laborales.

El logro de una fuerza de trabajo conjunta de los gerentes y de los responsables por la gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo en las empresas es la garantía de que ésta gestión se traduzca en una mejor calidad de vida para los trabajadores y así se convierta en el valor agregado de la organización que representan.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

INGENIERÍA H Y MC S.A.S. es una empresa creada el 28 de marzo de 2006 y se dedica a la construcción de obras civiles y de ingeniería civil como son: construcción de puentes, carreteras primarias, secundarias y terciarias, construcción de infraestructura pública como es, escuelas, colegios, polideportivos, edificios administrativos, estaciones de policía, plantas de tratamiento de agua potable y residual, entre otros.

El presente proyecto se desarrolla y aplica al área administrativa de la misma; comprende los aspectos más relevantes a tener en cuenta para realizar el diseño de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con base en la legislación vigente, normas e información con relación al tema.

En la actualidad INGENIERÍA H Y MC S.A.S., cumple con sus aportes al Sistema Seguridad Social (EPS, ARL y AFP) y cotiza ARL y AFP de acuerdo a la clase y grado de riesgo de su actividad económica (Construcción); el no contar con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo conlleva a la falta de diversas herramientas, como son la matriz de riesgos y los subprogramas de Salud Ocupacional, que serían de gran utilidad para la identificación de peligros asociados a la actividad en el lugar de trabajo y valorar los riesgos que se derivan de estos peligros, para así poder establecer medidas de control que permitan instaurar y mantener la seguridad y salud de los trabajadores, lo anteriormente mencionado es de suma importancia para la operación de cualquier empresa, el no contar con ello puede generar gastos por accidentes, enfermedades laborales, ausentismo, disminución de la productividad, entre otros, y en el peor de los casos multas y hasta cierre de la misma empresa.

1.1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuál sería la metodología adecuada para la aplicación del diseño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo a través de la normatividad legal vigente que permite identificar los peligros asociados a las actividades en el lugar de trabajo del personal que labora en la empresa H y MC S.A.S., valorar los riesgos derivados de estos peligros y disminuirlos?

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Comprender los criterios de estructuración de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, como herramienta para desarrollar capacidades intuitivas en la elaboración de documentos obligatorios del sistema y la interpretación para direccionar los recursos aplicando la legislación vigente como instrumento en el desarrollo de capacidades de interpretación, observación, análisis, síntesis de la información, y búsqueda de actividades que permitan gestionar objetivamente la prevención de lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo y la protección y promoción de la salud de los trabajadores.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

-) Identificar los criterios legales para estructurar un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
-) Reconocer los diferentes entornos laborales, su desarrollo frente a las acciones de seguridad y salud en el trabajo y el cumplimiento legal establecido.
-) Persuadir a la gerencia de la empresa H Y MC S.A.S. para que Diseñe e Implemente el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la misma.
-) Ejecutar acciones básicas para el diseño del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
-) Plantear la medición objetiva para evaluar el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
-) Diagnosticar el estado actual de la empresa frente a los componentes mínimos requeridos para la adaptación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo teniendo en cuenta la normatividad legal vigente.

3. JUSTIFICACIÓN

Un accidente o una enfermedad profesional y/o laboral pueden crear al empleado una experiencia muy desagradable y hasta limitantes en la parte física; estas, pueden ser un impedimento para llevar a cabo el desarrollo de las tareas diarias en el trabajo y para la empresa una molestia de origen económico, de factor de tiempo y humano; por tal motivo, reducir los riesgos de un peligro se debe convertir en una prioridad para las empresas, lo mismo que proporcionar un sitio de trabajo apropiado y en concordancia con las actividades que cada trabajador realiza, asimismo capacitar adecuadamente al empleado para que realice una correcta utilización de sus respectivas herramientas de trabajo en la realización de sus labores.

El control de los factores de riesgo y prevención en el medio de trabajo, contribuye a tener un grupo de empleados más sanos y productivos en su área de trabajo; una mejor calidad tiene efectos positivos tanto para el empleado como para el empleador.

La inversión que la empresa Ingeniería H y MC S.A.S. realizará en el diseño del SG SST, se convierte a futuro, en un elemento que puede contribuir con una mejor vida social y productiva para las personas y por consiguiente para la misma empresa.

El diseño del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo y el análisis de las condiciones actuales del sistema y sus aspectos positivos y negativos, permitirán que los empresarios logren un mejor aprovechamiento de las normas existentes, una mejor interpretación de la legislación y una mayor beneficio en cuanto a la verdadera inversión social que representa la salud de los trabajadores.

Crear organizaciones internas para evaluar y combatir los factores de riesgo son las acciones más comunes que se deben presentar a la hora de crear la cultura de la prevención.

De igual forma, las ventajas de desarrollar este proyecto para la empresa Ingeniería H y MC S.A.S. en la identificación de la estructuración del SG SST partiendo de las condiciones actuales, es que se den por enterados y conozcan tanto el gerente como sus empleados, los aspectos positivos y negativos y apliquen las normas existentes y manifestarles la importancia de realizar el diseño del SG SST, el cual repercute en la salud de los trabajadores.

Asimismo, con el diseño y posterior aplicación del sistema, la gerencia asumirá su responsabilidad y pondrá en práctica medidas para mejorar niveles de

eficiencia en las operaciones de la empresa, brindando a sus trabajadores un medio laboral seguro.

3.1. ALCANCE

Aplica para los seis (6) empleados que conforman el centro de trabajo administrativo de la empresa Ingeniería H y MC S.A.S.

4. MARCO REFERENCIAL

4.1. ANTECEDENTES

La Seguridad y Salud Ocupacional

La OIT define la Salud Ocupacional como. “El conjunto de actividades multidisciplinarias encaminadas a la promoción, educación, prevención, control, recuperación y rehabilitación de los trabajadores, para protegerlos de los riesgos de su ocupación y ubicarlos en un ambiente de acuerdo con sus condiciones fisiológicas y psicológicas”.

Por medio de la salud ocupacional se pretende mejorar y mantener la calidad de vida y salud de los trabajadores y servir como instrumento para mejorar la calidad, productividad y eficiencia de las empresas.

Según Henao¹, la salud ocupacional debe dirigir sus políticas, estrategias, acciones y recursos a lo largo de:

-) El mejoramiento y mantenimiento de la calidad de vida y salud de la población trabajadora.
-) El servir como instrumento para mejorar la calidad, productividad y eficiencia de las empresas.
-) El mejoramiento de la calidad de vida de la sociedad, mediante la prolongación de la expectativa de vida productiva en óptimas condiciones de trabajo.

Historia de la salud ocupacional en Colombia

El primero en plantear en el país una política orientada hacia la seguridad de los trabajadores fue el General Rafael Uribe Uribe en el año 1904, quién manifestó: “Creemos en la obligación de dar asistencia a los ancianos, caídos en la miseria y que no tienen fuerza para trabajar; creemos que es necesario dictar leyes sobre accidentes de trabajo y de protección del niño, de la joven y de la mujer en los talleres y en los trabajos de campo, creemos que es

¹ HENAO R., Fernando. Salud Ocupacional. Conceptos básicos. 2ed. Bogotá D.C.: Ecoe Ediciones, 2010. p. 33.

necesario obligar a los patronos a preocuparse de la higiene, del bienestar y de la instrucción gratuita de los desamparados...”².

Hacia 1910, también solicitó que se indemnizara a los trabajadores víctimas de accidentes de trabajo, haciendo el paralelo entre los pagos que recibían los soldados que caían en campos de batalla o quedaban lisiados de por vida y los trabajadores normales que perdían su capacidad laboral.

Junto con los planteamientos de Uribe Uribe, siete (7) años después se crea la Ley 57 de 1917, la cual obligó a las empresas con más de 15 trabajadores a otorgarles a ellos, asistencia médica, farmacéutica, gastos funerarios y pago de indemnizaciones.

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Denominado anteriormente como Programa de Salud Ocupacional (antes de la Ley 1562 de 2012), corresponde a la planeación, organización, ejecución y evaluación de todas aquellas actividades de Medicina Preventiva, Medicina del Trabajo, Higiene y Seguridad Industrial³.

El 26 de mayo el Ministerio de Trabajo expidió el Decreto 1072 de 2015, que será conocido también como el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

De lo que se encarga esta nueva norma es de la compilación de las distintas reglamentaciones preexistentes en materia laboral, indicándose cada norma de dónde proviene originalmente. Así, bajo este ejercicio, el Gobierno tiene la intención de “asegurar la eficiencia económica y social de sistema legal” y así la simplificación del sistema nacional regulatorio.

Al estar compuesto este Decreto por 304 páginas, no es posible mencionar todas las normas o aun todos los tipos de normas que se recopilan; de este modo se hará un resumen sobre lo que el interesado encontrará en este Decreto.

En primer lugar el Libro 1 se propone identificar y describir la estructura administrativa pública de este sector: El Ministerio de Trabajo como cabeza del sector, los órganos sectoriales de asesoría como son las comisiones permanentes y sectoriales, las entidades adscritas y vinculadas, los fondos especiales y los organismos de articulación sectorial.

² HENAO R., Fernando. Salud Ocupacional. Conceptos básicos. 2ed. Bogotá D.C.: Ecoe Ediciones, 2010. p. 15.

³ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1562 (11, Julio, 2012). Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. Bogotá D.C, 2012. 22 p.

El Libro 2, por otro lado ya entra en materia sobre la recopilación de la normatividad vigente en materia laboral, lo cual es la materia principal de este Decreto.

En primer lugar, comienza realizando una recopilación de la normatividad en cuanto a las relaciones laborales individuales, como son las renovaciones automáticas, procedimiento de terminación unilateral, terminación por incapacidad, pensión y cierre de empresa. También menciona las normas sobre cesantías, su base de liquidación, destinación, intereses y sanciones; las normas sobre calzado y vestido de labor y posibilidades y normas para realizar teletrabajo.

En cuanto a jornada laboral, recopila las normas sobre trabajo suplementario, jornada general, vacaciones, su acumulación, las actividades recreativas, culturales o de capacitación dentro de la jornada.

En otro capítulo se recopilan las normas especiales para determinados trabajos: las normas especiales laborales para conductores de taxi, para la mano de obra local de proyectos de exploración y producción de hidrocarburos, para trabajadores empleados a bordo de buques de bandera colombiana en servicio internacional, trabajadores independientes que laboren menos de un mes en cuanto a la afiliación y pagos de la seguridad social y parafiscales y madres comunitarias.

Frente a las relaciones laborales colectivas, se recopilan las normas sobre sindicatos, sus prohibiciones y sanciones, las cuotas sindicales, los sindicatos de empleados públicos, permisos sindicales, federaciones y confederaciones, conflictos colectivos de trabajo y fuero sindical.

Ya en la página 48 de este Decreto se recopilan las normas sobre la inspección, vigilancia y control que pueden realizar las entidades públicas competentes.

Sobre los riesgos laborales se habla sobre la afiliación a los sistemas de riesgos laborales, cotizaciones, reembolsos, su sistema de compensación, intermediarios de seguros, pago de aportes para empleados, contratistas y estudiantes, los riesgos en empresas de servicios temporales, el sistema general de la seguridad y salud en el trabajo, las multas por infracción a las normas de seguridad y salud en el trabajo y el fondo de riesgos laborales. También se recopilan las normas sobre las juntas de calificación de invalidez.

Se recopilan las normas sobre protección al cesante creadas en 2013 como el servicio público de empleo, las prestaciones económicas a la población cesante, capacitación para la inserción laboral y el ahorro voluntario.

Entre otros temas, este decreto también compila todo lo referido al subsidio familiar, la afiliación de los trabajadores a la caja de compensación familiar, los

trabajadores en servicio temporal, el contrato de aprendizaje, y las formas asociativas de economía solidaria⁴.

El principal objetivo es proveer de seguridad, protección y atención a los trabajadores en el desempeño de su trabajo. Un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo debe contar con los elementos básicos para cumplir con este propósito, datos generales de prevención de accidentes e incidentes, evaluación médica de los trabajadores, investigación de accidentes y un programa de entrenamiento y divulgación de las normas para evitarlos. La responsabilidad del éxito de dicho sistema debe ser compartida por todos.

4.2. MARCO LEGAL

El marco legal está dado por lineamientos constitucionales, convenios internacionales de la Organización internacional del trabajo, normas generales del Código Sustantivo del Trabajo y además por:

-) **Ley 9 de 1979:** Título III Primer código sanitario de Salud Ocupacional en Colombia.
-) **Resolución 2400 de 1979:** Establece las condiciones de higiene y seguridad industrial en los sitios de trabajo.
-) **Decreto 614 de 1984:** Determina las bases para la organización y administración de la Salud Ocupacional.
-) **Resolución 1016 de 1989:** Reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional.
-) **Ley 100 de 1993:** Crea el sistema de seguridad social integral.
-) **Decreto 1295 de 1994:** Determina la organización y administración del sistema general de riesgos profesionales.
-) **Ley 1562 de 2012:** Modifica el sistema de riesgos laborales Resolución 1409 de 2012 Reglamento técnico para trabajo seguro en alturas Decreto 723 de 2013 Determina las disposiciones y regulación para la formalización del trabajo de independientes.
-) **Resolución 2013 de 1986:** Crea las bases para la organización y administración de la Salud Ocupacional en el País.

⁴ <http://www.activolegal.com/web/index.php/noticias/actualidad/1234-recopilacion-normas-reglamentarias-laboral-ministerio-trabajo-decreto-1072-2015>

-) **Resolución 2569 de 1999:** Reglamenta el proceso de calificación del origen de los eventos de salud en primera instancia, dentro del Sistema de Seguridad Social en Salud.
-) **Decreto 2463 de 2001:** Reglamenta la integración, financiación funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez.
-) **Ley 776 de 2002:** Establece normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.
-) **Resolución 2346 de 2007:** Regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.
-) **Resolución 1401 de 2007:** Reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.
-) **Resolución 2646 de 2008:** Establece disposiciones y define responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.
-) **Resolución 652 de 2012:** Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
-) **Resolución 1409 de 2012:** Por la cual se establece el Reglamento de Seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas.
-) **Ley 1562 del 2012:** Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
-) **Decreto 1443 del 31 de julio de 2014:** Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad Salud en el Trabajo (SG-SST).
-) **Decreto 1072 de 2015:** Decreto único reglamentario del sector trabajo.⁵

⁵ http://www.iucesmag.edu.co/saludocupacional/?page_id=112

5. RESULTADOS DE LA EJECUCIÓN DE LAS FASES DEL SG SST DE ACUERDO CON LAS DIRECTRICES DEL CURSO SEMINARIO DE PROFUNDIZACIÓN SG SST

La salud ocupacional actualmente representa una de las herramientas de gestión más importantes para mejorar la calidad de vida laboral en las empresas y con ella su competitividad. Esto es posible siempre y cuando la empresa promueva y estimule en todo momento la creación de una cultura en Seguridad y Salud en el Trabajo que debe estar sincronizada con los planes de calidad, mejoramiento de los procesos y puestos de trabajo, productividad, desarrollo del talento humano y la reducción de los costos operacionales.

Es por ello que INGENIERÍA H Y MC S.A.S. tiene entre sus propósitos desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST, con el fin de mejorar la calidad de vida laboral y ante todo generar ambientes sanos para los que allí trabajan. El interés es suministrar los recursos necesarios para responder a las demandas de la población trabajadora respecto a su salud y el medio ambiente laboral, así como para dar cumplimiento a la normatividad vigente. El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST está orientado a lograr una adecuada administración de riesgos que permita mantener el control permanente de los mismos en los diferentes oficios y que contribuya al bienestar físico, mental y social del trabajador y al funcionamiento de los recursos e instalaciones.

El documento que se presenta a continuación refleja la aplicación de las fases de más relevancia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST teniendo en cuenta la normatividad legal vigente y basados en las directrices dadas en el curso de Seminario de Profundización en SG SST.

IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA

DESCRIPCIÓN	
NOMBRE:	INGENIERÍA H Y MC S.A.S.
NIT:	900075936-5
REPRESENTANTE LEGAL:	
DIRECCIÓN:	CARRERA 24 No. 23A - 38
TELÉFONO:	6836783
CIUDAD:	VILLAVICENCIO
DEPARTAMENTO:	META
DESCRIPCIÓN DELSERVICIO O ACTIVIDAD:	CONSTRUCCIÓN DE OBRAS DE INGENIERÍA CIVIL
CÓDIGO	5453002
CLASE DE RIESGO:	V
ARL	EQUIDAD

CENTROS DE TRABAJO:	1 (ADMINISTRATIVO)
NUMEROS DE EMPLEADOS:	6

DESCRIPCIÓN DE CENTRO ADMINISTRATIVO INGENIERIA HMY C S.A.S:

RECURSO HUMANO	
CARGO	CANTIDAD
Gerente	1
Contadora	1
Auxiliar Administrativo	1
Técnico en Licitaciones	1
Mensajero	1
Auxiliar de Servicios Generales	1

5.1. DIAGNÓSTICO INICIAL

En la actualidad el SG SST pretende mejorar las condiciones laborales y de salud de la población trabajadora mediante acciones preventivas, correctivas y de control del riesgo existente, involucrando la responsabilidad del empleador y de todos los niveles de la organización con el fin de poder brindar bienestar, motivación y satisfacción a los trabajadores como también productividad a la misma empresa.

La Evaluación Inicial se realiza con el fin de identificar las prioridades en SST propias de la empresa Ingeniería H Y MC S.A.S. como punto de partida para el establecimiento del SG SST en la misma.

La evaluación debe ser revisada periódicamente (mínimo una vez al año) y actualizada cuando sea necesario con el objeto de mantener vigente las prioridades en SST acorde con los cambios en las condiciones y procesos de trabajo.

La empresa INGENIERÍA H Y MC S.A.S., fue creada el 28 de marzo de 2006 y se dedica a la construcción de obras civiles y de ingeniería civil como son: construcción de puentes, carreteras primarias, secundarias y terciarias, construcción de infraestructura pública como es, escuelas, colegios, polideportivos, edificios administrativos, estaciones de policía, plantas de tratamiento de agua potable y residual, entre otros.

La metodología utilizada, mide el cumplimiento del SG SST en la empresa INGENIERÍA H Y MC S.A.S. basados en la aplicación del Decreto 1072 de 2015, Título IV, Capítulo 6, Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Partiendo de lo anterior, se creó una Lista de Verificación (ver Anexo 1) como guía para evidenciar el cumplimiento de cada uno de los aspectos que forman parte de los estándares mínimos del SG SST, la cual fue aplicada con la colaboración de la señora Olga Lucía Arango Escobar, Auxiliar Administrativo de la empresa, quien es la persona con más antigüedad en la empresa y suministró la información correspondiente.

La calificación posible para cada uno de los aspectos a evaluar fue:

2= Cumple con el aspecto evaluado

1= Cumple parcialmente con el aspecto evaluado o está en proceso

0= No se cumple con el aspecto evaluado

Una vez aplicada a la empresa la Lista de Verificación con su respectiva calificación, en la evaluación inicial se encontró que cuenta con un promedio de **Cumplimiento del 5.33%, Cumple Parcialmente 8% y No Cumple con**

86,67%, (ver Anexo 1), frente al cumplimiento de los estándares mínimos del SG SST del mencionado Decreto, el cual se analizó de la siguiente forma:

FASE 1: Identificación de la Normatividad Vigente en materia de la Implementación del SG SST y que le sean aplicables:

-) **Política:** La empresa no cuenta con una política de seguridad y salud en el trabajo, se realizará el requerimiento según lo establece el decreto 1072 de 2015 y se dejará por escrito un documento el cual se adapta a lo establecido en el capítulo II artículo 5; esta política debe tener el alcance sobre todos sus centros de trabajo, trabajadores y contratistas. Con esta política, la empresa se comprometerá a implementar el SG – SST, y cumplirá con los objetivos y estándares exigidos por el decreto 1072 de 2015.
-) **Obligaciones de los empleadores:** Aplicando la evaluación inicial, observamos que el empleador no está cumpliendo con la normatividad legal vigente en cuanto a este tema, solo con un porcentaje muy pequeño; no tiene la política, no cuenta con una persona competente responsable del SGSST, no destina recursos suficientes para la SST de los trabajadores y de la empresa, no cuenta con un plan de trabajo anual, etc. Al aplicar el documento de evaluación inicial, se dejó claro cuáles son las obligaciones del empleador para con sus trabajadores y para el cumplimiento de la implementación del SG-SST; ahora, la empresa está en proceso y se está comprometiendo a la implementación del SG-SST, a disponer de recursos humanos y financieros y a crear un plan de trabajo anual para dejar documentada esta etapa.
-) **Obligaciones de la ARL:** Según lo indagado y los soportes que se encontraron, la ARL Equidad está cumpliendo con sus obligaciones para con la empresa; desde el año 2014, envió una persona a la empresa para ayudar a diseñar el SG-SST, dejó un Disco Compacto (Gestor Documental) con el paso a paso; al igual se evidencia vía correo electrónico, que todos los martes de cada mes brinda capacitaciones gratuitas a los empleadores en cuanto al SG-SST.
-) **Responsabilidades de los Trabajadores:** En cuanto a las obligaciones de los trabajadores no se está cumpliendo en su totalidad debido a que estas, van de la mano con el diseño e implementación del SG –SST; si la empresa no tiene los formatos de reportes de peligros y condiciones inseguras, si no se cuenta con un programa de capacitación, pues los trabajadores no están bien informados y por lo tanto este requisito no se cumple; ahora la empresa desde la asignación de responsabilidades se compromete a crear y aplicar los formatos, los programas de capacitación y con esto, los trabajadores estarán consientes de los

riesgos y peligros a los que están expuestos en su jornada diaria de trabajo, las consecuencias de no cumplir con las normas en cuanto a SST; la empresa empieza a cumplir parcialmente con este requisito.

-) **Capacitación en SST:** La empresa no cumple en su totalidad con este requisito, cumple con informar a los nuevos trabajadores sobre los peligros y riesgos a los que se está exponiendo, falta mucho, pero ya se tiene el compromiso de la empresa con la implementación del SG-SST y con esto, cumplir con temas como capacitación entre otros.

-) **Documentación:** La documentación es uno de los componentes más importantes del SG-SST, debido a que gracias a ello, podemos tener actualizados todos los documentos que soportan nuestro Sistema de Gestión, la empresa ingeniería HY MC S.A.S, cumple solo una parte de este requisito, ya que hasta ahora adquirió el compromiso de Diseñar e implementar el SG-SST, se encontraron registros de entrega de EPP, reportes de AT. Durante el proceso de implementación, se generaron documentos, los cuales servirán para soportar el SG-SST.

-) **Comunicación:** La empresa no ha comprendido la importancia de la comunicación que debe existir entre la alta gerencia y el trabajador, no han medido las consecuencias que este olvido desencadena, sin un documento, sin un recibido de la comunicación que se genera tanto internamente como externamente, es de notarse la ausencia de un proceso de planificación comunicacional no hay garantía alguna de saber qué a quién y qué tan efectivamente es atenderla, administrarla y generar los conocimientos necesarios con respecto al SGSST, la empresa cuenta con la tecnología para llevar a cabo este diseño, y presenta el interés de mejora en cuanto a permitir la creación de un sistema de recolección de ideas e inconformidades en materia del SGSST para ser atendidas por la persona responsable de la empresa.

-) **Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos:** No existe un plan con las medidas de intervención de acuerdo con la matriz de riesgo donde les permita identificar los peligros y evaluar los riesgos en seguridad y salud en el trabajo ante peligros de origen físicos, ergonómicos o biomecánicos, biológicos, químicos, de seguridad y psicosociales. El empleador se compromete a utilizar las medidas necesarias para llevar a cabo este plan para brindarle una mejor información al vigía de seguridad y salud en el trabajo sobre los resultados de las evaluaciones de los ambientes de trabajo para hacer la respectiva mejora a la misma.

-) **Evaluación Inicial:** La empresa no cuenta con el diseño del SGSST por tal motivo la alta gerencia no lleva a cabo la identificación de la norma, no tiene como realizar la verificación de la identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos, incumpliendo con los programas de capacitación que se les debe realizar anualmente.

-) **Planificación del SGSST:** La empresa Ingeniería HYMC S.A.S solo invierte en compra de EPP y en las afiliaciones ante la ARL, no tienen el diseño ni la implementación del SGSST, cuentan con algunos conocimientos con respecto al tema, se les brinda la asesoría de la importancia de adquirir, diseñar y realizar la implementación del SGSST en la empresa, donde le permitirá evaluar, diagnosticar, las condiciones de salud de cada uno de los trabajadores dando prioridad a cada control de intervención, de igual manera entiende la importancia de conformar equipos de brigadas de emergencia, y se compromete a ser parte de las nuevas capacitaciones que se realizaran bajo esta temática para la conformación de los equipos ante cualquier eventualidad que se pueda presentar dentro de la empresa.

-) **Gestión de peligros y riesgos:** No cuenta con el diseño de SGSST por lo cual no realiza matriz de peligrosidad que le permita identificar, prevenir , evaluar , valorar y controlar los peligros a los que está sometido el trabajador en sus labores a desempeñar, acarreado en ellos un posible accidente laboral.

-) **Medidas de prevención y control:** La empresa cumple con la entrega de la dotación requerida y exigida por la norma en cuanto el suministro de equipos y elementos de protección personal, de igual manera la empresa corrige las condiciones inseguras que se puedan presentar en los puestos de trabajo bajo la vigilancia del jefe de área haciendo las correcciones verbales que considera pertinente. Mas sin embargo evaden la inspección de vigilancia de salud de los trabajadores al no realizarles exámenes de ingreso, periódicos y de retiro, entiende y comprende la importancia de realizar este procedimiento comprometiéndose a realizarlos de acuerdo a como lo estipula la norma y mejorando los controles administrativos para la correcta selección del personal.

-) **Gestión del Cambio:** La empresa INGENIERIA H Y M SAS cuenta con la disposición de mejorar el bienestar de los trabajadores, con algunas acciones a favor, pero no las suficientes para acatar los requerimientos legales, esto se debe a la carencia de recurso humano, con competencias en sistemas de gestión, para así encauzar una serie de procesos coordinados entre los trabajadores y la alta dirección, que

conlleven a la optimización de los recursos disponibles internos y externos orientados hacia la mejora continua y al cumplimiento de los requisitos legales vigentes. El empleador apoyado en el vigía de seguridad y salud en el trabajo deberá comprometerse a implementar procedimientos que evalúen el impacto sobre la seguridad y la salud en el trabajo y disponer de un plan de trabajo actualizado anual.

-) **Adquisiciones:** Dentro de las adquisiciones se hace necesario que H Y M SAS establezca y mantenga un procedimiento que garantice la identificación y evaluación de las especificaciones relativas a compras de productos y servicios acorde con las disposiciones contenidas en el SG-SST por parte de la empresa.

-) **Contratación:** Teniendo en cuenta el personal vinculado actualmente a la empresa, cabe anotar que el empleador debe mantener ciertas disposiciones las cuales garanticen el cumplimiento de las normas de SST de la empresa haciéndola extensiva a todo el personal que ejerza actividades y/o tareas para la empresa, tales como proveedores, trabajadores independientes, trabajadores cooperados, en misión, contratistas, subcontratistas, durante el desempeño de las actividades del contrato. Para ello se hace necesario contar con canales de comunicación a los que todos los trabajadores tengan acceso, verificar antes, y periódicamente el cumplimiento de la obligación de afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de conformidad con la normatividad vigente, a lo cual no se está dando estricto cumplimiento.

-) **Auditoría de cumplimiento del SG SST:** Para el cumplimiento de la política de la SST se hace necesario que la empresa H Y M SAS cuente con la planificación, desarrollo y aplicación del SG-SST que a su vez debe tener un alcance frente a proveedores y contratistas. Adicionalmente debe contar con la participación de los trabajadores, la alta dirección, quien tendrá la responsabilidad de evaluarlo. Contará con supervisión y revisión de resultados, un mecanismo de comunicación de los contenidos de este SGSST, un proceso de investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales y su efecto sobre el mejoramiento de la SST dentro de la empresa. Sin dejar de lado el proceso auditoría.

-) **Alcance de la Auditoría de cumplimiento del SG SST:** Se hace necesario que en la empresa H Y M SAS el empleador inicie auditorías anuales, la cual será planificada con la participación del COPAST o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo.

-) **Revisión por la Alta Dirección:** Partiendo del hecho de que la empresa Ingeniería H Y MC S.A.S. no cuenta con el SG SST, por consiguiente, no cuenta con los resultados documentados de la revisión por parte de la misma ni tienen definido implementar acciones preventivas, correctivas y de mejora puesto que no hay tal documento. A futuro, el informe de revisión por la alta dirección de la empresa, se compromete a incluir los resultados de las auditorías, la retroalimentación del cliente, el desempeño de los procesos y la conformidad del producto y/o servicio, el estado de las acciones correctivas y preventivas, las acciones de seguimiento de revisiones previas efectuadas por la dirección, los cambios que podrían afectar al sistema, las recomendaciones para la mejora y los resultados de la gestión realizada sobre los riesgos identificados en la entidad, los cuales deben estar actualizados. Adicionalmente, deben considerar los avances y resultados obtenidos en lo relacionado con los elementos que hacen parte del SG SST.
-) **Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales:** La empresa Ingeniería H y MC S.A.S no cuenta con el equipo investigador de incidentes y accidentes. Por norma en el Sistema General de Riesgos Laborales, el empleador es responsable por la afiliación, cotización y la prevención de los riesgos de sus empleados, lo cual tiene como fin garantizar la vida de sus trabajadores en los sitios y centros de trabajo. Teniendo en cuenta que la investigación permite determinar el origen de estos eventos para identificar su causalidad e intervenir en el mejoramiento de sus procesos productivos para eliminar o minimizar su ocurrencia, la empresa, en el diseño y ejecución del SG SST conformará el equipo investigador de incidentes y accidentes que cumplan con las funciones correspondientes.
-) **Mejora Continua:** En la empresa no existen informes que permitan la mejora continua del SG SST debido a que éste no existe. Se deberán establecer y mantener disposiciones para la mejora continua de los elementos pertinentes del sistema de gestión de la SST y del sistema en su conjunto. Estas disposiciones deberán tener en cuenta los objetivos, y toda la información y los datos adquiridos en cada elemento del sistema, inclusive los resultados de las evaluaciones, las evaluaciones de los resultados, las investigaciones, las recomendaciones de auditorías, los resultados de los exámenes realizados por el personal directivo, las recomendaciones para la introducción de mejoras, los cambios introducidos en la legislación nacional, nueva información pertinente, y toda modificación técnica o administrativa en las actividades del lugar de trabajo, y los resultados de los programas de protección y promoción de la salud. Los procesos y los resultados en materia de seguridad y salud del lugar de trabajo deberían compararse con otros para mejorar los resultados en materia de seguridad y salud.

FASE 2: Valoración probabilística del Estado Final:

Partiendo de los resultados de la Evaluación realizada a la empresa Ingeniería H Y MC S.A.S y teniendo en cuenta que está en disposición y con el compromiso desde la alta dirección de cumplir con la normatividad legal vigente en el diseño e implementación del SG SST; se realizó, mediante el mismo método, una proyección en el cumplimiento del Decreto 1072 de 2015, Título IV, Capítulo 6, Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual arrojó como resultados un promedio de **cumplimiento de 36 %, cumple parcialmente 29,33% y no cumple con 34,67%** (ver Anexo 2).

Teniendo en cuenta lo anterior, cabe resaltar que la empresa planea contar con una política de seguridad y salud en el trabajo, teniendo como alcance a todos sus trabajadores y contratistas; cumplir con los objetivos y estándares exigidos por la normatividad vigente, asimismo, asignar la persona competente para liderar el SG SST, dispuesto a destinar los recursos humanos, financieros y tecnológicos para la SST de los trabajadores y de la empresa; crear un plan de trabajo anual para dejar documentada esta etapa. De igual forma sustenta crear y aplicar los formatos de reportes de peligros y condiciones inseguras, los programas de capacitación, entre otros; en general, a documentar todo el proceso que implica llevar a cabo la implementación del SG SST, pensando en preservar el bienestar de los trabajadores, con acciones que conlleven a la optimización de los recursos disponibles tanto internos como externos, orientados hacia la mejora continua y al cumplimiento de los requisitos legales vigentes.

Se compromete a implementar procedimientos que evalúen el impacto sobre la seguridad y la salud en el trabajo que le permita diagnosticar y evaluar las condiciones de salud de cada uno de los trabajadores y poder establecer controles de intervención, de igual manera entiende la importancia de conformar brigadas de emergencia, y se compromete a ser parte de las nuevas capacitaciones que se realizaran bajo esta temática para la conformación de los equipos que cuenten con los conocimientos para actuar de la mejor forma ante cualquier eventualidad que se pueda presentar dentro de la empresa.

5.2. ANALISIS DE DOCUMENTOS ADMINISTRATIVOS

Una vez recibida la información suministrada por la empresa Ingeniería H y MC S.A.S. en la cual indican que se encuentran afiliados a la ARL Equidad figurando con el nivel de Riesgo V debido que su actividad económica es Construcción de Obras Civiles; se procede a verificar dicha información.

De acuerdo con el **Decreto 1607 de 2002**, las empresas dedicadas a la construcción, mantenimiento de vías, construcción o reparación de presas, acueductos, alcantarillados; y en general todos los trabajos relacionados con la construcción, se encuentran clasificadas en el **Riesgo V**.

Teniendo en cuenta lo anterior, la empresa **INGENIERIA H Y MC S.A.S**, se encuentra bien clasificada, puesto que se dedica a la Construcción de Obras Civiles como puentes, vías nacionales, alcantarillado, construcción de estructuras metales; por lo tanto se clasifica en el **Riesgo V**.

Asimismo, se verifica el código CIIU (Clasificación Industrial Internacional Uniforme) al que pertenece la empresa, la inscripción del RUT (Registro Único Tributario) ante la DIAN (División de Impuesto y Aduanas Nacionales); y de acuerdo al Decreto 1607 de 2002, propio de la actividad económica la cual corresponde a la CLASE DE RIESGO V.

De otra parte, evidenciamos que es necesario crear el centro de trabajo administrativo para que la empresa también se clasifique en el **Riesgo I**, observando que existen trabajadores que realizan funciones única y exclusiva administrativas, en este caso, encontramos la auxiliar administrativa y la contadora, las cuales nunca se desplazan a las obras.

5.3. ANÁLISIS EPIDEMIOLÓGICO

5.3.1. PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO Y MORBILIDAD SENTIDA

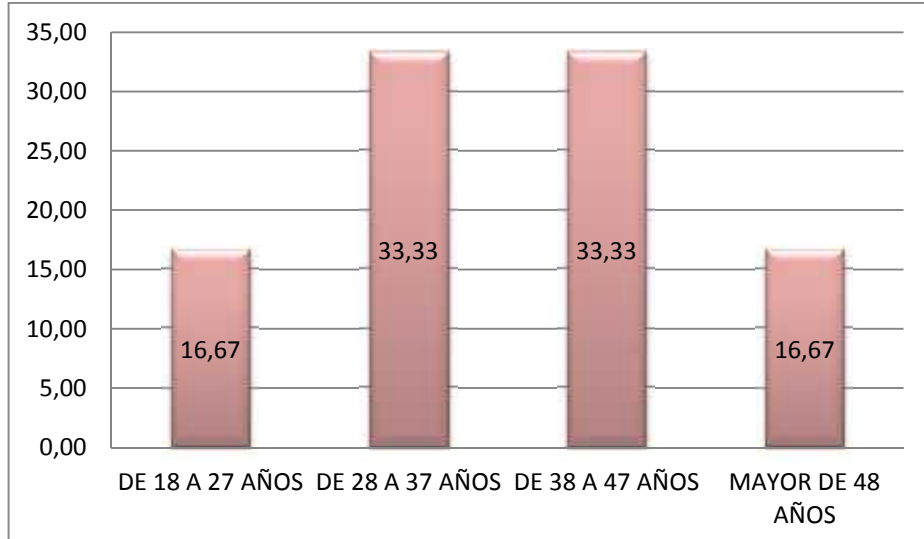
La **descripción sociodemográfico** se define como el Perfil sociodemográfico de la población trabajadora, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, género y turno de trabajo⁶.

Para realizar el análisis del perfil sociodemográfico, se efectuaron encuestas a los seis (6) empleados del Centro de Trabajo Administrativo de la empresa Ingeniería H y MC S.A.S., arrojando de esta manera la información necesaria que señaló las características actuales de esta población, atendiendo diversas variables como Edad, Estado Civil, Género, entre otras.

Dicha información se encuentra anexa en la encuesta aplicada. (Ver anexo 3).

1. EDAD

Gráfica 1: Edad



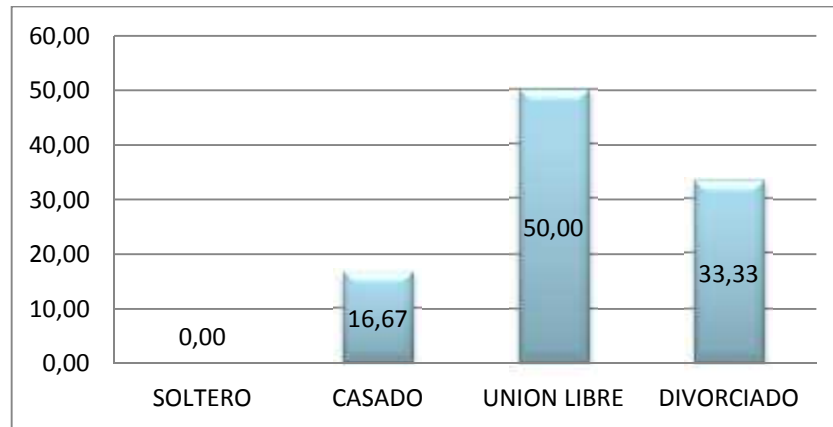
Fuente: DA3. Según encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Ingeniería H Y MC S.A.S.

De acuerdo con la gráfica No. 1 y la recolección de datos, el promedio de edades de las personas que integran el centro de trabajo administrativo de la empresa está entre 28 y 47 años de edad.

⁶ Decreto 1443 de 2014, Art. II – numeral 13

2. ESTADO CIVIL

Gráfica 2: Estado Civil



Fuente: DA3. Según encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Ingeniería H Y MC S.A.S.

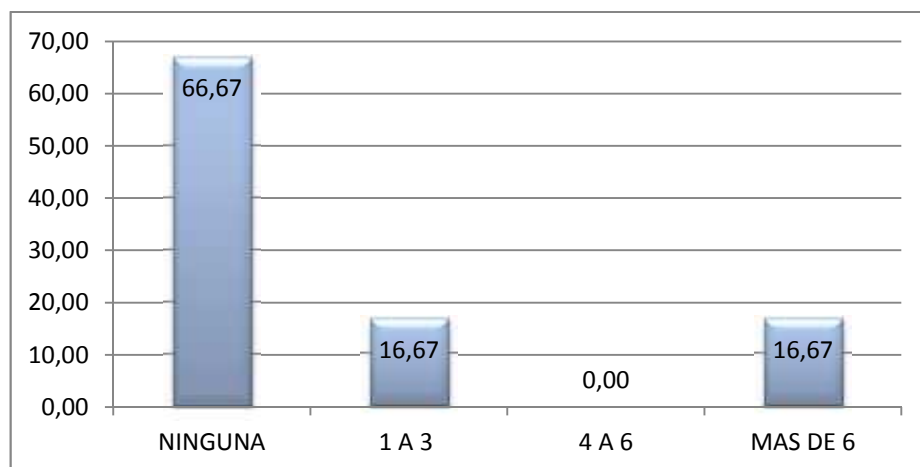
En la empresa H Y MC S.A.S., como lo muestra el gráfico 2 y de acuerdo con las encuestas un 16,67 % del personal es casado, un 50% vive en unión libre y un 0% de la población son solteros. Lo cual se puede deducir que la empresa puede mantener un equilibrio con sus empleados, puesto que la mayoría del personal posee responsabilidades familiares, por consiguiente, maneja con el mismo compromiso el desarrollo de cada una de sus tareas.

3. GÉNERO

En términos porcentuales con referencia al género, del total de los empleados de la empresa, muestra que el 50% de ellos son mujeres.

4. PERSONAS A CARGO

Gráfica 3: Personas a Cargo

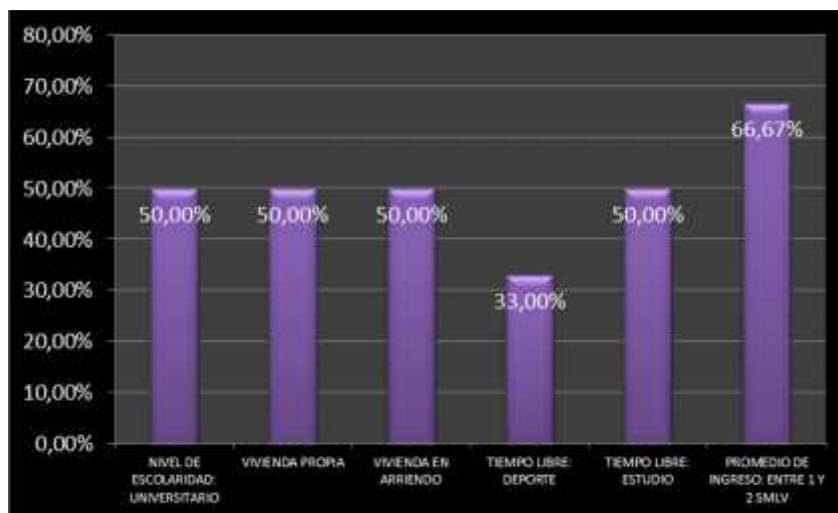


Fuente: DA3. Según encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Ingeniería H Y MC S.A.S.

La grafica 3 muestra que el 33,34% del total de los trabajadores de la empresa cuenta con una familia conformada y el 66,67% aún viven sin personas a cargo.

5. OTROS ASPECTOS SOCIODEMOGRÁFICOS Y DE VULNERABILIDAD SENTIDA

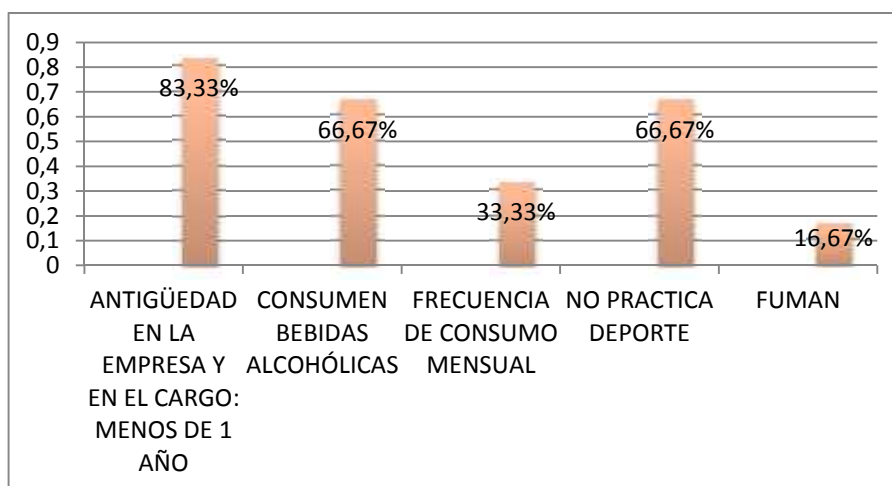
Gráfica 4: Otros Aspectos



Fuente: DA3. Según encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Ingeniería H Y MC S.A.S.

La empresa se encuentra conformada por el 50% de sus trabajadores con formación universitaria, asimismo, el 50% posee vivienda propia y el restante vive en arriendo; dedican su tiempo libre al deporte un 33% y un 50% a estudios, de otra parte un 66,67% reciben ingresos en promedio entre 1 y 2 SMLV.

Gráfica 5: Otros Aspectos



Fuente: DA3. Según encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Ingeniería H Y MC S.A.S.

En aspectos referentes a la antigüedad en la empresa y en el cargo, el 83,33% del total de la población trabajadora de la empresa se encuentran con un tiempo de vinculación de menos de 1 año; el 66,67% consumen bebidas alcohólicas con una frecuencia mensual de 33,33%; un 66,67% no practica deporte y un 16,67% fuman.

6. OTROS ASPECTOS SOCIODEMOGRÁFICOS Y DE MORBILIDAD SENTIDA QUE DETERMINAN ALTERACIONES DE SALUD ASOCIADAS A LA TAREA QUE DESEMPEÑA EN LOS ÚLTIMOS 6 MESES

Gráfica 6



Fuente: DA3. Según encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Ingeniería H Y MC S.A.S.

Se evidencia que los trabajadores de la empresa H Y MC SAS el 63,33% no presentan dificultades para concentrarse, cansancio mental ni alteraciones del sueño.

Gráfica 7



Fuente: DA3. Según encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Ingeniería H Y MC S.A.S.

EL 83,33% de los trabajadores realizan movimientos repetitivos dentro de las tareas que desarrolla. El 66,67 % de los trabajadores reconoce los riesgos y considera que la iluminación es adecuada.

Gráfico 8



Fuente: DA3. Según encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Ingeniería H Y MC S.A.S.

Acorde con el gráfico, al 83,33 % de los empleados se les permite aplicar sus habilidades y conocimientos, consideran adecuada la distribución del horario de trabajo, permanecen en una misma posición la mayoría de la jornada laboral y al finalizarla califican el cansancio que sienten, como normal.

Gráfico 9



Fuente: DA3. Según encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Ingeniería H Y MC S.A.S.

El 83,33 % de los trabajadores, considera que en su sitio de trabajo no existe riesgo de explosión, existe buen manejo de basuras y desechos, las máquinas y herramientas con que se desempeñan no producen vibración, existe buen manejo de desechos.

7. OTROS ASPECTOS

se deduce que el total de los trabajadores perciben una temperatura agradable en su sitio de trabajo, que las locaciones no representan riesgo para su salud, en general disponen de un espacio suficiente para desempeñarse, pueden sostener conversaciones sin elevar el tono de voz, pueden ausentarse por un tiempo corto sin necesidad de ser remplazados, cuentan con agua potable. Adicionalmente la mitad de los empleados necesitan EPP, manipulan o están en contacto con productos químicos y ninguno de ellos ha recibido capacitación.

5.4. ANALISIS DE VULNERABILIDAD

La vulnerabilidad se define 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 empresa. Este último se relaciona con las especificaciones constructivas, 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 daños.

5.4.1. OBJTIVO GENERAL

Disponer de un diagnostico actualizado de los riesgos y de la vulnerabilidad que se pueda presentar en la empresa, que permita direccionar esfuerzos y recursos para la realización de un plan de acción que logre brindar seguridad a los trabajadores, proteger bienes, activos y ayudar con el cumplimiento de las disposiciones legales vigentes.

5.4.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

-) Identificar las amenazas, determinar la vulnerabilidad y definir niveles de riesgo frente a estos.
-) Elaborar un inventario de recursos humanos, físicos y tecnológicos tanto internos como externos con los que cuenta la empresa para atender las amenazas.
-) Emitir un concepto favorable referente a la seguridad que ofrece la edificación, para ser ocupado por el personal previa inspección estructural

DATOS DE LA EMPRESA

NOMBRE DE LA EMPRESA:	Ingeniería H Y MC S.A.S
NIT.:	900075936-5
CIUDAD:	Villavicencio
DEPARTAMENTO:	Meta
DESCRIPCIÓN DEL SERVICIO O ACTIVIDAD:	Construcción
CLASE DE RIESGO:	V
CENTROS DE TRABAJO:	2
NÚMERO DE EMPLEADOS:	6
CONTACTO:	Olga L. Arango Escobar
TELÉFONO:	6836783

LIDERAZGO Y COMPROMISO GERENCIAL

La empresa Ingeniería H y MC S.A.S, está comprometida en adelantar un Plan de Acción, con el fin de evitar que las actividades desarrolladas ocasionen amenazas a la salud de los trabajadores y visitantes, o de la comunidad.

En cumplimiento de esta política, se desarrollara en su totalidad la legislación aplicable, las políticas institucionales y los estándares recomendados por las entidades locales y nacionales especializadas en el manejo de emergencias.

5.4.3. MARCO LEGAL

Normas internacionales NFPA National Fire Protection Association	NFPA 1: Código de prevención de incendios
	NFPA 10: establece el tipo, la distribución y uso de extintores portátiles
	NFPA 20: Instalación de Bombas centrifugas contra incendios
	NFPA 22: Tanques de agua para sistemas privados contra incendios
	NFPA 30: Almacenamiento de líquidos inflamables y combustibles
	NFPA 75: Protección d equipos de computación electrónicos
	NFPA 170: Símbolos de seguridad contra incendios
	NFPA 600: Formación de brigadas contra incendios
	NFPA 704: Diamante de seguridad
	NFPA 1600: Practicas recomendadas para el manejo de desastres
Normas Técnicas de Orden Nacional	NTC 1931: Higiene y seguridad contra incendios
	NTC 2885: extintores portátiles, generalidades
	NTC 2886: Tanques de agua para sistemas privados contra incendios
	NTC 3807: Extintor portátil sobre ruedas
	NTC 4166: Equipo de protección y extinción de incendio
	NTC 4110: Símbolos gráficos de seguridad
	NTC 1461: Colores y señales de seguridad
	NTC 1700: Medidas de seguridad de edificaciones, medios de evacuación
NTC 1916: Extintores de fuego, clasificación y ensayo	
Decreto 1072 de 2015, Art. 2.2.4.6.25	Prevención, preparación y respuesta ante emergencias
Decreto 1443 de 2014, Art. 25.3	Analizar la vulnerabilidad de la empresa frente a las amenazas identificadas, considerando las medidas de prevención y control existente

5.4.4. EQUIPOS

De Emergencia

La empresa Ingeniería H y MC S.A.S., cuenta con los siguientes equipos:

ELEMENTOS	EXISTENCIA	CANTIDAD	OBSERVACIONES
Extintor	SI	1	Solkaflan. Se encuentra vigente y en buen estado
Botiquín	SI	1	Se encuentra dotado

La empresa, no cuenta con elementos Físicos ni de Emergencia en su totalidad, sin embargo, los recursos económicos con que cuenta son suficientes para invertir en ellos. Y se encuentra en proceso de adquisición bajo el cumplimiento de la normatividad vigente legal en la implementación del SG SST.

Otros

Servicios Públicos:

Acueducto: SI

Electricidad: SI

Gas Propano: SI

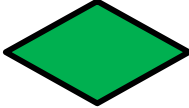
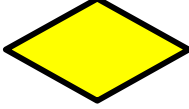
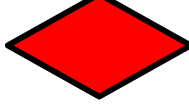
Teléfono: SI

5.4.5. METODOLOGÍA DEL TRABAJO

Para la realización del análisis de vulnerabilidad, se utilizó la Metodología de Rombos por Colores y la Observación Directa, lo que permitió identificar las amenazas en Personas, Recursos y Sistemas y Procesos, lo que admite proponer acciones de mejora, prevención y reducción de las amenazas encontradas y así poder dar respuesta a través de los planes de emergencia y contingencia.

Pasos de la Metodología:

1. Valoración de la Amenaza

EVENTO	COMPORTAMIENTO	COLOR
POSIBLE	Es aquel fenómeno 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 

2. Determinar Vulnerabilidad: Entendida como la predisposición o susceptibilidad que tiene la empresa a ser afectada o a sufrir una pérdida. Para su análisis se incluyeron elementos como Personas, Recursos, Sistemas y Procesos.

3. Valoración de los Elementos sometidos a riesgo:

VALOR	INTERPRETACION
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 dispone de los elementos, recursos o cuando se realizan los procedimientos de manera parcial, entre otros.

4. Determinar el grado de Vulnerabilidad con las personas, Recursos, Sistemas y Procesos de la siguiente manera:

RANGO	CLASIFICACION	VALOR
0,0 - 1,0	BAJA	Verde
1,1 - 2,0	MEDIA	Amarillo
2,1 - 3,0	ALTA	Rojo

5. Interpretar los Resultados:

No de ROMBOS	NIVEL DE RIESGO	PORCENTAJE
3 a 4 rombos en rojo	El riesgo es ALTO y significa que representan la vulnerabilidad y la amenaza, están en su punto máximo para que los efectos de un evento representen 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 rombos 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 del medio ambiente representen pérdidas menores.	Del 25% al 49%

5.4.6. RESULTADOS

Es evidente que en la empresa Ingeniería H Y MC S.A.S. presenta mayor incidencia en la amenaza de origen natural, ubicados en el nivel Medio y Bajo, siendo estos los Movimientos Sísmicos, Deslizamientos y Avalanchas, en su orden; las cuales requieren de acciones de intervención que permitan controlar los riesgos a fin de mejorar los existentes y que disminuyan las amenazas identificadas. Debemos tener en cuenta que estas amenazas son de tipo natural y que no solo la infraestructura de la empresa está en riesgo, sino también gran parte de la ciudad. Por otro lado, debemos resaltar que la empresa en la mayoría de las amenazas, los niveles de riesgos detectados se clasificaron como bajo, lo cual genera tranquilidad, no obstante, se debe crear un compromiso por parte de la gerencia en la implementación de los planes de emergencia y de contingencia. Asimismo, se debe capacitar al personal para que puedan actuar ante este tipo de emergencias, realizar la respectiva señalización de rutas de evacuación, adquisición de los equipos adecuados y el apoyo de los cuerpos de socorro como lo son la Cruz Roja, Bomberos, Defensa Civil. En la amenaza de origen social - asaltos, hurtos, se dio una muy buena calificación debido a que la empresa tomo la determinación de instalar tecnología de punta para asegurar las instalaciones físicas como son: cámaras de seguridad monitoreadas las 24 horas por la empresa AVIZOR LTDA, detectores de movimiento, botón de pánico y concertinas en los tejados y muros de la empresa.

6. VALORACIÓN DEL RIESGO

Actualmente se reconoce que la evaluación de riesgos es la base para una gestión activa de la Seguridad y Salud en el Trabajo. El Diagnóstico General de Condiciones de Trabajo (LA IDENTIFICACION DE LOS PELIGROS Y LA VALORACION DE LOS RIESGOS EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO), es una herramienta para la identificación, análisis, valoración, priorización y establecimiento de acciones de control a los riesgos existentes en las diferentes áreas y operaciones de la empresa; que ocasionen accidentes de trabajo o enfermedades laborales.

La población trabajadora está expuesta a un conjunto de riesgos específicos en el ambiente de trabajo, los cuales varían según la actividad económica de cada empresa. Estos riesgos están ligados al origen de algunas enfermedades laborales y a la ocurrencia de accidentes de trabajo, pudiéndose establecer claramente la relación causa - efecto entre el ambiente laboral y la patología desarrollada.

Los resultados de la matriz de identificación de peligros y valoración de los riesgos, son la base fundamental para el desarrollo de actividades encaminadas a la búsqueda del máximo de bienestar de los trabajadores de la empresa Ingeniería H Y MC S.A.S, las cuales se reflejan a través del compromiso de diseñar e implementar el Programa de SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO como mecanismo para la planeación, coordinación y ejecución de estas actividades.

6.1. OBJETIVOS

6.1.1. OBJETIVO GENERAL

Identificar los factores de riesgos ocupacionales, que afectan las condiciones laborales en las áreas de trabajo de la empresa INGENIERIA H Y MC S.A.S y la incidencia que estos pueden presentar sobre la salud de los trabajadores.

6.1.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

-) Realizar el diagnostico de las condiciones de trabajo, mediante el levantamiento de la Matriz de Riesgos y valoración de Peligros la empresa INGENIERIA H Y MC S.A.S.
-) Valorar los riesgos y emitir las recomendaciones específicas de intervención y medidas de control.
-) Contemplar Alternativas de Control de los diferentes peligros identificados.

-) Suministrar pautas que conduzcan a prevenir pérdidas como situaciones de ausentismo e incapacidad, orientando políticas de mejoramiento de calidad de vida de los trabajadores de la empresa INGENIERIA H Y MC S.A.S
-) Elaborar el documento de identificación de peligros y evaluación de riesgos, de acuerdo a la Guía Metodológica GTC 45 actualizada.

6.2. ALCANCE

La matriz de peligros y riesgos contenida en el presente documento es aplicable a la empresa INGENIERIA H Y MC S.A.S

GENERALIDADES DE LA EMPRESA

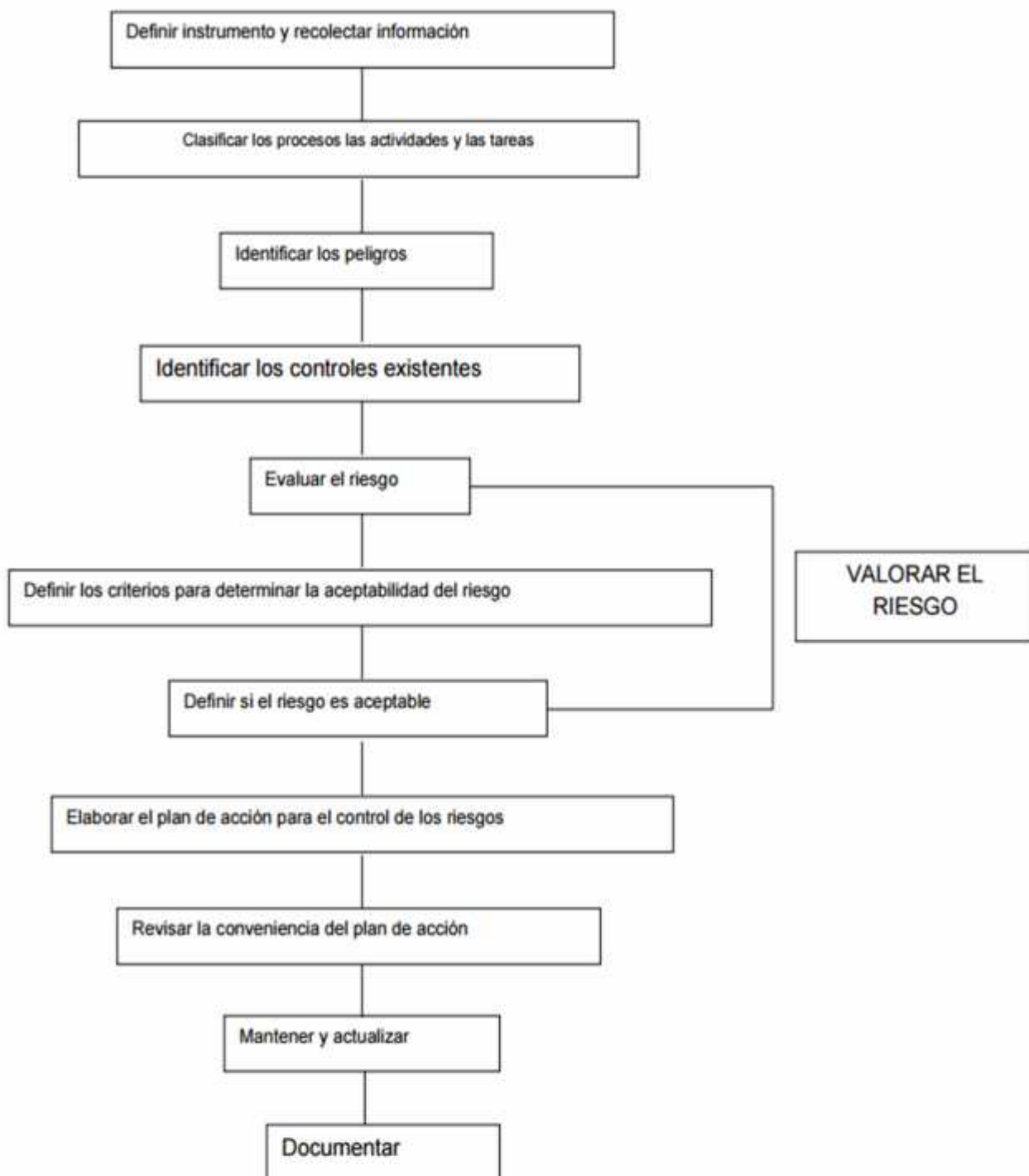
NOMBRE DE LA EMPRESA	INGENIERIA H Y MC S.A.S
NIT	900.075.936-5
ACTIVIDAD ECONOMICA	5453002
DIRECCION	KRA 24 No. 23ª 38
CIUDAD	VILLAVICENCIO
NUMERO DE TRABAJADORES	6

6.3. METODOLOGIA

La metodología empleada para la elaboración de la Matriz de Riesgos y Peligros de la empresa INGENIERIA H Y MC S.A.S, fue basada la Guía Técnica Colombiana GTC 45.

6.3.1. VALORACIÓN CUALITATIVA Y CUANTITATIVA DE CADA UNO DE LOS FACTORES DE RIESGO: ACTIVIDADES PARA IDENTIFICAR LOS PELIGROS

Las siguientes actividades son necesarias para que la organización realice la identificación de los peligros y valoración de los riesgos.



A continuación, se describe un paso a paso de la metodología a utilizar y su forma de evaluación y control:

1. Definir el instrumento para recolectar información:

La empresa deberá contar con una herramienta para consignar de forma sistemática la información proveniente del proceso de identificación de peligros y la valoración de los riesgos, la cual debería ser actualizada periódicamente. Para este caso, tomamos la matriz de riesgos y valoración de peligros según la norma técnica colombiana GTC 45, actualizada a 2012

2. Descripción y clasificación de los peligros:

Para identificar los peligros se recomienda plantear una serie de preguntas como las siguientes.

- a) Existe una situación que pueda generar daño.
- b) Quien o que puede sufrir el daño
- c) Como puede ocurrir el daño
- d) Cuando puede ocurrir el daño

3. Efectos posibles:

Cuando se busca establecer los efectos posibles de los peligros sobre la integridad o salud de los trabajadores, se deberían tener en cuenta preguntas como las siguientes.

- a) ¿Cómo pueden ser afectados el trabajador o la parte interesada expuesta?
- b) ¿Cuál es el daño que le(s) puede ocurrir?

4. Identificar controles existentes

Las organizaciones deberán identificar los controles existentes para cada uno de los peligros identificados, y clasificar en:

- a) Fuente
- b) Medio
- c) Individuo

Se deberán considerar los controles administrativos que las organizaciones han implementado para disminuir el riesgo, por ejemplo: inspecciones, ajustes a procedimientos, horarios, de trabajo entre otros.

5. Valoración del riesgo:

La valoración del riesgo incluye;

- a) La evaluación de los riesgos, teniendo en cuenta la suficiencia de los controles existentes, y
- b) La identificación de los criterios de aceptabilidad del riesgo,
- c) La decisión de si son aceptables o no, con base en los criterios definidos.

6. Definición de los criterios de aceptabilidad del riesgo:

Para determinar los criterios de aceptabilidad del riesgo, la organización deberá tener en cuenta entre otros aspectos, los siguientes:

- a) Cumplimiento de los requisitos legales aplicables y otros;
- b) Su política de S y SO;
- c) Objetivos y metas de la organización;
- d) Aspectos operacionales, técnicos, financieros sociales, y
- e) Opiniones de las partes interesadas.

7. Evaluación de los riesgos:

La evaluación de los riesgos corresponde al proceso de determinar la probabilidad de que ocurran eventos específicos y la magnitud de sus consecuencias, mediante el uso sistemático de la información disponible.

Para evaluar el nivel de riesgo (NR), se debería determinar lo siguiente:

$$NR = NP \times NC$$

En donde:

NP= Nivel De Probabilidad

NC= nivel de consecuencia

A su vez para determinar el NP se requiere:

$$NP = ND \times NE$$

En donde:

ND= Nivel de deficiencia

Para determinar el ND se puede utilizar la tabla 2, a continuación:

Tabla 2. Determinación del nivel de deficiencia

Nivel de deficiencia	Valor ND	Significado
Muy Alto (MA)	10	Se ha(n) detectado peligro(s) que determina(n) como posible la generación de incidentes o consecuencias muy significativas, o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes respecto al riesgo es nula o no existe, o ambos
Alto (A)	6	Se ha(n) detectado alguno(s) peligro(s) que puedan dar lugar a consecuencias significativa(s), o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes es baja, o ambos.
Medio (M)	2	Se han detectado peligros que pueden dar lugar a consecuencias poco significativas o de menor importancia, o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes es moderada, o ambos.
Bajo (B)	No se asigna valor	No se ha detectado consecuencia alguna, o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes es alta, o ambos. El riesgo está controlado.

La determinación del nivel de deficiencia para los peligros higiénicos (físico, químico, biológico) puede hacerse en forma cualitativa o en forma cuantitativa

Para determinar el NE se podrán aplicar los criterios de la tabla 3

Tabla 3. Determinación del nivel de exposición

Nivel de Exposición	Valor NE	Significado
Continua (EC)	4	La situación de exposición se presenta sin interrupción o varias veces con tiempo prolongado dentro de la jornada laboral
Frecuente (EF)	3	La situación de exposición se presenta varias veces durante la jornada laboral en tiempos cortos.
Ocasional (EO)	2	La situación de exposición se presenta alguna vez durante la jornada laboral y por un periodo de tiempo corto
Esporádica (EE)	1	La situación de exposición se presenta de manera eventual.

Para determinar el NP se combinan los resultados de las tablas 2 y 3

Tabla 4. Determinación del nivel de probabilidad

Niveles de probabilidad		Nivel de exposición (NE)			
		4	3	2	1
Nivel de deficiencia (ND)	10	MA – 40	MA – 30	A – 20	A – 10
	6	MA – 24	A – 18	A – 12	M – 6
	2	M – 8	M – 6	B – 4	B – 2

El resultado de la tabla 4, se interpreta de acuerdo con el significado que aparece en la tabla 5.

Tabla 5. Significado de los diferentes niveles de probabilidad

Nivel de Probabilidad	Valor NP	Significado
Muy Alto (MA)	Entre 40 y 24	Situación deficiente con exposición continua, o muy deficiente con exposición frecuente. Normalmente la materialización del riesgo ocurre con frecuencia
Alto (A)	Entre 20 y 10	Situación deficiente con exposición frecuente u ocasional, o bien situación muy deficiente con exposición ocasional o esporádica. La materialización del riesgo es posible que suceda varias veces en la vida laboral.
Medio (M)	Entre 8 y 6	Situación deficiente con exposición esporádica, o bien situación mejorable con exposición continuada o frecuente. Es posible que suceda el daño alguna vez
Bajo (B)	Entre 4 y 2	Situación mejorable con exposición ocasional o esporádica, o situación sin anomalía destacable con cualquier nivel de exposición. No es esperable que se materialice el riesgo, aunque puede ser concebible.

A continuación, se determina el nivel de consecuencia según los parámetros de la tabla 5.

Tabla 6. Determinación del nivel de consecuencias

Nivel de Consecuencia	NC	Significado, Daños personales
Mortal o catastrófico (M)	100	Muertes (s)
Muy grave (MG)	60	Lesiones o enfermedades graves irreparables (incapacidad permanente parcial o invalidez).
Grave (G)	25	Lesiones o enfermedades con incapacidad laboral temporal.
Leve (L)	10	Lesiones o enfermedades que no requieren incapacidad.

Los resultados de la tabla 4 y 5 se combinan en la tabla 6 para obtener el nivel de riesgo, el cual se interpreta de acuerdo con los criterios de la tabla 7.

Tabla 7. Determinación del nivel de riesgo

Nivel de riesgo NR= NP x NC		Nivel de probabilidad (NP)			
		40-24	20-10	8-6	4-2
Nivel de consecuencia (NC)	100	I 4000-2400	I 2000-1200	I 800-600	II 400-200
	60	I 2400-1440	I 1200-600	LI 480-360	II 200 II 120
	25	I 1000-600	II 500-250	LI 200-150	III 100-50
	10	II 400-240	II 200	LII 80-60	III 40 IV 20

Tabla 8. Significado del Nivel del Riesgo

Nivel de Riesgo	Valor de NR	Significado
I	4000-600	Situación crítica, suspender actividades.
II	500-150	
III	120-40	Mejorar si es posible. Sería conveniente justificar la intervención y su rentabilidad.
IV	20	Mantener las medidas de control existentes, pero se deberían considerar soluciones o mejoras y se deben hacer comprobaciones periódicas para asegurar que el riesgo es aun aceptable.

Decidir si el riesgo es aceptable o no:

Se establecen los siguientes criterios de aceptabilidad a fin de proporcionar una base que brinde consistencia en todas sus valoraciones de riesgo clasificándolos en la tabla 9.

Tabla 9. Aceptabilidad del riesgo:

Nivel de Riesgo	Significado
I	No aceptable
II	No aceptable o aceptable con control específico
III	Aceptable
IV	Aceptable

Criterios para establecer controles:

Se deben considerar por lo menos los siguientes 3 aspectos

- A. Número de trabajadores: tenerlo en cuenta para identificar el alcance del control que se va a implementar.
- B. Peor consecuencia: tener en cuenta que el control que se va a implementar evite siempre la peor consecuencia al estar expuesto al riesgo.
- C. Existe requisito legal asociado: se debe establecer si existe o no un requisito legal específico a la tarea que se está evaluando para tener parámetros de priorización en la implementación de las medidas de intervención.

6.4. PUESTOS DE TRABAJO INSPECCIONADOS

Mediante un recorrido de inspección exhaustivo por las instalaciones de la empresa INGENIERIA H Y MC S.A.S, la cual consta de un área grande donde se encuentran ubicadas tres puestos de trabajo (Contadora, auxiliar administrativa y Técnico en licitaciones) además se encontró una oficina privada que pertenece al Ingeniero ANDRES VILLAMIL, quien es el gerente de la empresa; Una sala de juntas, archivos, cafetería, patio, baños, bodega de almacenamiento, parqueadero; Además de las áreas comunes.

6.5. RESULTADOS

Mediante recorrido de inspección y entrevista de algunos funcionarios, se identificaron los factores de riesgos que afectan a la población trabajadora.

Luego del análisis de la información recolectada, se presentan los riesgos por cada una de las áreas así:

Gerente

Se encontró que el Gerente se encuentra expuesto a los Riesgo Psicolaboral en cuanto a la exigencia de la tarea, encontrándose que está expuesto a un nivel de riesgo II, No aceptable o Aceptable con condición; esto indica que se deben tomar medidas de control inmediato.

PROCESO	AREA O PUESTO DE TRABAJO	ACTIVIDADES	TAREA	RUTINARIA O NO RUTINARIA	PELIGRO		EFECTOS POSIBLES	VALORACION DEL RIESGO	
					DESCRIPCION	CLASIFICACION		NIVEL DE RIESGO E INTERVENCIÓN	ACEPTABILIDAD DEL RIESGO
ADMINISTRATIVO	GERENCIA	BUSCAR NUEVOS CONTRATOS	Uso de habilidades personales, Autonomia	RUTINARIA	EXIGENCIA DE LA TAREA	PSICOLABORAL	INESTABILIDAD EMOCIONAL, IRITABILIDAD, ANSIEDAD, ESTADOS DEPRESIVOS, NERVIOSISMO, ALTERACIONES DEL APETITO, DEL SUEÑO, DE LA CONCENTRACION	II	ACEPTABLE CON CONTROL ESPECIFICO

Otro riesgo importante que se encontró en este puesto de trabajo es Condiciones de Seguridad refiriéndose a los Accidentes de tránsito, ya que se debe desplazar constantemente por la ciudad y municipios aledaños; está expuesto a un nivel de riesgo II, No aceptable o Aceptable con condición; lo que nos indica que se deben tomar medidas de control inmediato.

Recomendaciones

Se debe brindar capacitación urgente sobre el riesgo, hábitos de vida saludables, programar descansos y apoyarse más con el técnico en licitaciones para realizar evaluaciones de trabajo psicolaborales y presentar mayor número de licitaciones al mes y de esta forma tener trabajo constante.

En cuanto al riesgo de condiciones de seguridad, accidentes de tránsito; se debe implementar el programa de seguridad vial, cumplirlo y capacitar sobre autocuidado, uso obligatorio de cinturón de seguridad, manos libres para hablar por teléfono.

PROCESO	AREA O PUESTO DE TRABAJO	ACTIVIDADES	TAREA	ROUTINARIA O NO ROUTINARIA	PELIGRO		EFECTOS POSIBLES	EVALUACION DEL RIESGO				
					DESCRIPCIÓN	CLASIFICACIÓN		NIVEL DE PROBABILIDAD (100 X INI)	NIVEL DE SOBABILIDAD (N)	NIVEL DE CONSECUENCIA (S INI)	NIVEL DE RIESGO E INTERVENCIÓN	INTERPRETACION DEL NIVEL DEL RIESGO (R)
		DIGITALIZACION DE DOCUMENTOS	ELABORACION DE INFORMES, ACTAS, CORTES DE OBRA, APUS.	ROUTINARIA	EXPOSICION A RADIACIONES NO IONIZANTES FUENTES LUMINICAS (PANTALLA COMPUTADOR)	FSICO	FATIGA VISUAL	BAJO	BAJO	LEVE		III
		DESPLAZAMIENTO POR LA CIUDAD	CONDUCE EL VEHICULO	ROUTINARIA	ACCIDENTE DE TRANSITO	CONDICIONES DE SEGURIDAD	LESIONES EN MANOS, CABEZA, GOLPES, CONTUSIONES	8	MEDIO	25	200	II

Contadora

Según la elaboración e interpretación de la matriz de riesgos para este puesto de trabajo, se encontró que el nivel de riesgo en todos los peligros encontrados es III y IV, esto debido a que el tiempo de exposición a estos es mínimo, solo trabaja dos días por semana; por lo tanto, no se requiere medidas de intervención.

Auxiliar Administrativa

En cuanto a la persona que ocupa este cargo, se encontró que la mayoría de los riesgos están direccionados a la parte psicolaboral y ergonómica.

En cuanto a la parte psicolaboral, la parte más crítica se encuentra en la carga de trabajo y estilos de mando, según lo observado y la interpretación, esta persona se expone a sobre carga de trabajo y además debe tomar decisiones las cuales conllevan a aumentar las consecuencias. Los estilos de mando, por ser una empresa constructora, en ocasiones son un poco toscos y autocráticos, lo que ayuda a aumentar los niveles de riesgo.

los niveles de riesgo encontrados, ninguno fue catalogado como no aceptable, esto porque el nivel de deficiencia y el nivel de exposición no son constantes.

Los riesgos de tipo ergonómico encontrados se relacionan con movimientos repetitivos de los miembros superiores y posturas sedentes prolongadas, debido al tipo de trabajo que realiza, el cual es administrativo; el nivel de riesgo para este peligro nos arrojó nivel **III**.

Recomendaciones

En cuanto al riesgo psicolaboral, se debe distribuir el trabajo de manera que no existan días en que se sature de trabajo, ya que, según entrevista, hay días en los que debe trabajar hasta 12 horas o más; pero también hay días en los que no tiene tareas para hacer. Otra recomendación importante es brindar capacitación sobre este riesgo tanto a parte directiva como operativa, sus consecuencias y hacer énfasis en acoso laboral relacionado con los estilos de mando y subordinación.

El riesgo ergonómico nos muestra falencias en el nivel de deficiencia, nivel de exposición y las consecuencias que estos pueden traer al trabajador. Se debe hacer un análisis de puesto de trabajo para garantizar que este sea el adecuado de acuerdo a las medidas antropométricas del trabajador, se debe adquirir silla tipo ergonómico que cumpla con las siguientes características: soporte lumbar, curvatura en cascada poco acolchado, debido a que, con el tiempo este, se amolda a la mala posición del cuerpo, de fácil movilidad o desplazamiento, con apoya brazos, buena profundidad, altura y apoya pies.

Técnico en licitaciones

La persona ubicada en este puesto de trabajo, según los resultados arrojados por la matriz, se encuentra expuesto principalmente a riesgos de tipo ergonómico, psicolaboral y condiciones de seguridad refiriéndose a accidentes de tránsito. Sin embargo, el nivel de riesgo máximo al que se encuentra expuesto es **III**, en accidentes de tránsito y **IV** en cuanto a ergonomía y riesgo psicolaboral. Según las tablas de interpretación del riesgo es aceptable.

Analizando esta área, al realizar los análisis a través de las tablas dispuestas para ello, los niveles de deficiencia o exposición no son tan elevados para generar una calificación más alta. Es de aclarar que este trabajador, no todo el tiempo está elaborando licitaciones, tiene tiempos prolongados de descanso y por ende el nivel de riesgo disminuye.

Se expone a accidentes de tránsito de manera ocasional en momentos en que se debe desplazar hasta las entidades públicas a entregar las licitaciones y a las audiencias de adjudicación, sin embargo, la exposición a este riesgo no es constante, por lo que la matriz no arrojó un resultado importante en cuanto a este riesgo.

Recomendaciones

Se debe hacer un análisis de puesto de trabajo para garantizar que este sea el adecuado de acuerdo a las medidas antropométricas del trabajador, se debe adquirir silla tipo ergonómico que cumpla con las siguientes características: soporte lumbar, curvatura en cascada poco acolchado, debido a que, con el tiempo este, se amolda a la mala posición del cuerpo, de fácil movilidad o desplazamiento, con apoya brazos, buena profundidad, altura y apoya pies.

Mensajero

Este puesto de trabajo fue al que más peligros se le detectaron y con mayores consecuencias para su salud, en los riesgos de tipo Físico, en cuanto a temperaturas extremas, radiaciones ionizantes, ruido y vibraciones, en el riesgo ergonómico se encontró exposición a manipulación manual de cargas, postura sedente prolongada, esfuerzos; el riesgo de mayor importancia es el de Condiciones de seguridad refiriendo a los accidentes de tránsito, debido a que su labor de mensajería la realiza en motocicleta, por lo tanto las consecuencias de un accidente pueden ser graves teniendo como agravante que quien desempeña este cargo es una persona joven, que en algún momento puede cometer un acto inseguro que desencadene un accidente.

Recomendaciones

El trabajador debe utilizar los elementos de protección reglamentarios para conducir la motocicleta como son: casco que cumpla con la reglamentación legal (casco cerrado que proteja toda la cabeza y con visera que proteja los ojos) guantes, chaleco reflectivo y botas de seguridad para proteger los tobillos y parte de las piernas. Hacer la inspección pre operacional del vehículo; Se debe capacitar sobre manejo defensivo, implementar el programa de seguridad vial, cumplirlo y capacitar sobre autocuidado, además se debe suministrar ropa de trabajo acorde al cargo, pantalones y camisa manga larga para protegerlo de las radiaciones ionizantes y temperaturas extremas.

Al conducir la motocicleta optar una postura corporal correcta, mantener los hombros y codos relajados con naturalidad, mirar siempre hacia delante, evite fijar los ojos en un solo punto, ajustar bien los espejos de manera que pueda ver la calzada detrás de usted y hacia el lado.

Debe mantener vigentes y portar siempre los documentos de la motocicleta como son: seguro obligatorio de accidentes de tránsito SOAT, revisión tecnomecánica, tarjeta de propiedad, licencia de conducción.

En cuanto al riesgo físico, vibraciones de miembros superiores y cuerpo completo, se debe crear un programa de pausas activas el cual se ponga en funcionamiento y evite la sobre exposición al riesgo, se debe hacer mantenimiento constante para evitar ruidos y vibraciones adicionales a las normales.

Auxiliar de Servicios Generales

Mediante la observación directa de las funciones realizadas por la persona encargada de esta área, se evidencia la presencia de varios riesgos asociados a las tareas asignadas como físicos, biológicos pero los que mayor peligros representan son físicos con material particulado y eléctrico; sin embargo, ninguno de ellos representa un riesgo latente, el nivel de riesgo más alto encontrado fue nivel **III**, que según el significado es aceptable.

Esta baja calificación en todos los riesgos se debe a que las instalaciones de la empresa son pequeñas, por lo tanto no se debe realizar grandes esfuerzos y la exposición a los riesgos es esporádica.

6.6. Matriz fenómenos naturales

Sismos y terremotos

Un estudio elaborado por investigadores de las universidades Nacional de Colombia, Antonio Nariño y la Corporación Universitaria del Meta, arrojaron como resultado que Villavicencio se encuentra ubicada entre las fallas geológicas de Servitá y Guaicaramo, sumado a la condición de los suelos sedimentarios, circunstancias que lo hacen vulnerable a los movimientos telúricos iguales o mayores a los 6,5 grado en la escala de Richter.

La amenaza sísmica se debe a que la población se encuentra asentada en un cruce de fallas en la Cordillera Oriental. La investigación estableció influencia de fallas como la Servitá, a 4 kilómetros al occidente de Villavicencio, que es la que domina la deformación de esta zona del piedemonte llanero.

Existe otra cercana llamada Guaicaramo, además de la falla Algeciras-Uribe, que aunque lejana también influye.

El estudio dice que la capital metense se encuentra ubicada en un abanico con influencia aluvial, en el que los suelos no son consolidados sino sedimentarios, Estos se componen de arcilla, arena y gravas, con un alto porcentaje de saturación de agua y espesores que superan los cien metros al oriente de la

ciudad. En la posible presencia de una onda sísmica, esta podría amplificarse de forma dramática, lo que generaría aceleraciones fuertes en la tierra y, por lo tanto, vulnerabilidad en la parte urbana.

Avalanchas

Según el Comité Local de Emergencias de Villavicencio, la ciudad corre el riesgo de una inundación por factores sísmicos y antrópicos. Se advirtió que la ciudad descansa sobre una falla geológica y que Chingaza, a 35 kilómetros de Villavicencio, sobre cinco fallas.

Tanto si ocurre un temblor como si algún grupo al margen de la ley atenta de nuevo contra la válvula mariposa de la presa Golillas del embalse, un 40 por ciento de los villavicensinos resultarían damnificados.

Todos los asentamientos que bordean el río Guatiquía, así como las veredas de Vanguardia y La Aurora y barrios como Villa Suárez, parcelas del Progreso, El Caudal, El Triángulo, El Emporio y La Grama pueden desaparecer. Tampoco se escaparían de la catástrofe las urbanizaciones que quedan sobre la vía a Catama.

Recomendaciones

Según los resultados arrojados por la matriz de riesgos en cuanto a amenazas naturales, la empresa Ingeniería H Y MC S.A.S, se encuentra en alto grado de vulnerabilidad en lo concerniente a sismo, terremotos y avalanchas; los niveles de riesgo para sismo y terremoto arrojo nivel **II** y nivel **I** para avalancha, los cuales son interpretados como **NO ACEPTABLES**

Se debe crear con urgencia las brigadas de emergencia y de contingencia, además estar en constante comunicación con la oficina de gestión del riesgo de la ciudad, además con los cuerpos de socorro para poder activar una alarma temprana y poder evacuar lo antes posible antes de que ocurra una catástrofe de magnitudes como una avalancha.

Se deben realizar análisis a la edificación donde funciona actualmente la empresa ingeniería H Y MC S.A.S, para evaluar el estado estructural de la construcción, con esto, se tendrá certeza de la resistencia de los concretos y el tipo de acero de refuerzo con que está construida, después de analizar los resultados por parte de los ingenieros especialistas en estructuras, se definirá si se realiza un reforzamiento estructural que cumpla con la norma sismo resistente.

Se debe dotar la empresa con accesorios de rescate y salvamento como son camillas con su respectiva araña, extintores, pitos, linternas.

6.7. PRIORIZACIÓN DEL RIESGO

Tabla 10. Priorización de Riesgos Ingeniería H Y MC S.A.S

PROCESO O CARGO						PROCESO O CARGO					
INGENIERIA H Y MC S.A.S						MANEJO					
PELIGRO		NIVEL DE PRIORIZACION	CONTROLES DE INGENIERIA	CONTROLES ADMINISTRATIVOS, SEÑALIZACION, ADVERTENCIA	EQUIPO / ELEMENTO DE PROTECCION PERSONAL	PELIGRO		NIVEL DE PRIORIZACION	CONTROLES DE INGENIERIA	CONTROLES ADMINISTRATIVOS, SEÑALIZACION, ADVERTENCIA	EQUIPO / ELEMENTO DE PROTECCION PERSONAL
DESCRIPCION	CLASIFICACION					DESCRIPCION	CLASIFICACION				
AUMENTO DEMESURADO DE LOS NIVELES DE AGUA	AVILANCIA	ALTO	NA	ALERTAS TERRESTRALES, PLAN DE EVACUACION, PLAN DE EMERGENCIAS Y CONTINGENCIAS, PROGRAMACION DE SIMULACROS, COMPRA DE POLIZAS CONTRA DESASTRES NATURALES	NA	ACCIDENTE DE TRANSITO	CONDICIONES DE SEGURIDAD	MEDIO	SOAT, REVISION TECNOMEDICA, CALIFICACION DE CONDUCCION	AUTOCUIDADO, RESPETAR SEÑALES DE TRANSITO, CURSO DE MANEJO DEFENSIVO	INTECCION OBLIGATORIA DE CASOS, REGLAMENTARI O B.O.S AS CUÑA LARGA, GUARTEL, PROTECTORES DE RODAJE Y ACCESOS
MOVIMIENTO DE PLACAS TECTONICAS	SIEMO	ALTO	EDIFICACION SIEMO RESISTENTE	ALERTAS TERRESTRALES, PLAN DE EVACUACION, PLAN DE EMERGENCIAS Y CONTINGENCIAS, PROGRAMACION DE SIMULACROS, COMPRA DE POLIZAS CONTRA DESASTRES NATURALES	NA	ROBO - ATROCO	CONDICIONES DE SEGURIDAD	MEDIO	COMPRA SEGURO CONTRA TODO RIESGO	EVITAR TRANSITAR POR ZONAS PELIGROSAS, OLLAS AZULAS, DONDE EXISTA POCA VIGILANCIA DE LA POLICIA	NA
MOVIMIENTO DE PLACAS TECTONICAS	TERREMOTO	ALTO	EDIFICACION SIEMO RESISTENTE	ALERTAS TERRESTRALES, PLAN DE EVACUACION, PLAN DE EMERGENCIAS Y CONTINGENCIAS, PROGRAMACION DE SIMULACROS, COMPRA DE POLIZAS CONTRA DESASTRES NATURALES	NA	POSTURA DE MANOS FUERA DELANUDO DE CONFORT	BIOMECANICO	MEDIO	ALTERAR USO DE MOTOCICLETA Y BICICLETA	PAUSAS ACTUAL, DESCANSOS	NA
VIENTOS FUERTES	VENDAJAL	MEDIO	REVISION PERIODICA DEL ESTADO DE LA CUBIERTA	ALERTAS TERRESTRALES, PLAN DE EVACUACION, PLAN DE EMERGENCIAS Y CONTINGENCIAS	NA	CAÍES Y VAPORES	QUIMICO	MEDIO		CAPACITACION SOBRE EL RIESGO	USO DE MASCARILLA, GASTRO PARA GASES Y VAPORES

PROCESO O CARGO					
GERENCIA					
PELIGRO		NIVEL DE PRIORIZACION	CONTROLES DE INGENIERIA	CONTROLES ADMINISTRATIVOS, SEÑALIZACION, ADVERTENCIA	EQUIPO / ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL
DESCRIPCION	CLASIFICACION				
ACCIDENTE DE TRANSITO	CONDICIONES DE SEGURIDAD	MEDIO	UTILIZACION OBLIGATORIA DE CINTURON DE SEGURIDAD	RENOVACION DE CURSO DE MANEJO DEFENSIVO, AUTOCUIDADO, RESPETAR SEÑALES DE TRANSITO	
EXIGENCIA DE LA TAREA	PSICOLABORAL	MEDIO		SE DEBE BRINDAR CAPACITACION URGENTE SOBRE EL RIESGO, HABITOS DE VIDA SALUDABLES, TALLERES, INCENTIVOS	

PROCESO O CARGO					
AUXILIAR ADMINISTRATIVA					
PELIGRO		NIVEL DE PRIORIZACION	CONTROLES DE INGENIERIA	CONTROLES ADMINISTRATIVOS, SEÑALIZACION, ADVERTENCIA	EQUIPO / ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL
DESCRIPCION	CLASIFICACION				
SUBORDINACION, ESTILOS DE MANDO	PSICOLABORAL	MEDIO	UTILIZACION OBLIGATORIA DE CINTURON DE SEGURIDAD	RENOVACION DE CURSO DE MANEJO DEFENSIVO, AUTOCUIDADO, RESPETAR SEÑALES DE TRANSITO	

PROCESO O CARGO					
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES					
PELIGRO		NIVEL DE PRIORIZACION	CONTROLES DE INGENIERIA	CONTROLES ADMINISTRATIVOS, SEÑALIZACION, ADVERTENCIA	EQUIPO / ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL
DESCRIPCION	CLASIFICACION				
PISO HUMEDO - MOJADO	CONDICIONES DE SEGURIDAD - LOCATIVO	MEDIO		CAPACITAR SOBRE EL RIESGO, SUS CONSECUENCIAS Y SUS CONTROLES; ENTREGAR DOTACION ADECUADA	SE DEBE SUMINISTRAR ZAPATOS ANTIDESLIZANTES

7. ANÁLISIS DE TAREAS CRÍTICAS

Nombre de la empresa: **INGENIERIA H Y MC S.AS.**

NIT:	900075936-5
Act. Económica:	5453002
Ciudad:	Villavicencio
Departamento:	Meta
Clase de riesgo:	V
Nº de trabajadores:	6

INFORMACIÓN DEL ANALISIS INTEGRAL DEL PUESTO DE TRABAJO

Nombre del responsable S.G.S.S.T			
Nombre del centro de trabajo		Clase de riesgo	V
Nombre del jefe o supervisor de área		Administrativo	
Nombre del puesto a analizar		Mensajero	
Nº de trabajadores del puesto de trabajo	1	Genero	M
		Nº de puestos de trabajo	1

DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

Descripción de la actividad realizada en el PT:

7.1. OBJETIVO

Analizar las tareas que puedan traer como consecuencia un accidente de trabajo o enfermedad laboral.

7.2. ALCANCE

Aplica para el personal de mensajería que labora en la empresa de ingeniería H Y MC S.A.S, quien entre sus funciones desempeñe una o más tareas que en la matriz de peligrosidad arroje como resultado nivel de riesgo alto.

7.3. RESPONSABLES

Equipo de trabajo de X semestre de la universidad del Tolima en convenio con la Universidad De Los Llanos, dirigido por la cipa DA3, quienes elaboran este documento y recomiendan las medidas preventivas y correctivas, generadas para esta tarea.

7.4. METODOLOGIA

La metodología implementada se basó en la (Norma Técnica Colombiana) NTC 4116, seguridad industrial, Metodología para el análisis de tareas. Ver tabla 1.

Para realizar el análisis de las tareas desarrolladas en el proceso, se siguieron los siguientes pasos:

7.4.1 Selección de la tarea a analizar

Se obtuvo información a partir de la realización de la matriz de peligrosidad. Teniendo en cuenta la Guía técnica Colombiana (GTC 45) y sus indicaciones, de lo cual se determinó que de todas las tareas desarrolladas en la empresa, se tomó solo una, la cual representa uno de los riesgos más altos para el cargo mensajero; en este caso el desplazamiento que realiza el mensajero desde las instalaciones de la empresa hasta el banco a consignar dinero y el regreso a la empresa.

7.4.2 Se determinó la criticidad de la tarea, teniendo en cuenta: la severidad de las pérdidas que podrían resultar si ocurriese un evento indeseado, la exposición a ellas y la frecuencia con la que ocurren cuando se están expuestos a ellas.

Tabla 10.

Clase	Riesgo (Seguridad- Calidad- Producción)	Prioridad de acción
Critica	Podría ocasionar la muerte, una incapacidad permanente o perdida de alguna parte del cuerpo, o daños al proceso, a los equipos, o al ambiente de considerable valor.	Inmediata.
Medianamente Critica	Podría ocasionar una lesión o enfermedad grave, con una incapacidad temporal, o daño a la propiedad, al ambiente o al proceso menor al de la clase anterior.	Pronta – Corto plazo
No es critica	Podría ocasionar lesiones menores incapacitantes, enfermedad leve o daños menores a la propiedad, al ambiente o al proceso.	Posterior – Largo plazo

7.4.3 División de la tarea seleccionada en pasos

- Paso 1; Recibir dinero en la empresa
- Paso 2; Se desplaza desde la empresa hacia el banco
- Paso 3; Hace fila en el banco
- Paso 5; Entrega dinero al cajero y recibe soporte de consignación

Paso 6; Regresa a la empresa
Paso 7; Llega a la empresa

7.4.4 identificación de las exposiciones a pérdida

Se analizó cada paso significativo y se determinaron los riesgos con la ejecución de la tarea, que podrían ocasionar pérdidas, para ello se realizó un listado de todos los posibles riesgos, que consideraron las personas (mensajero), el ambiente, las instalaciones maquinas y materiales.

7.4.5 Controles recomendados.

Para la fase del análisis se tuvo en cuenta que para cada evento indeseado potencial exista un control recomendado. Después de determinar los riesgos y accidentes en potencia, relacionados con el paso a paso de la tarea y se aclararon sus causas, se continuó proponiendo las respectivas recomendaciones para la ejecución de la tarea de forma segura teniendo en cuenta lo siguiente:

- Su planteamiento se basó en soluciones posibles en el sitio de trabajo. Lo cual permitiera verificar la viabilidad de los cambios según lo propuesto, a fin de evitar hacer recomendaciones que no funcionan o que pudieran interferir con otros trabajos.
- Las recomendaciones se desarrollaron en secuencia, comenzando por el primer peligro. Al analizar los peligros se logró estudiar los efectos a los cuales se les hizo sus recomendaciones sobre los pasos subsiguientes
- Las recomendaciones fueron específicas y concretas.

Adicionalmente a lo anterior se pueden establecer estas alternativas complementarias:

- Elaborar Procedimientos de Trabajo o cambiar los existentes, creando una nueva forma de hacer la tarea si es necesario, tanto en los equipos como en la secuencia y tipo de pasos a realizar.
- Establecer Prácticas de Trabajo cuando no sean necesarios los procedimientos de trabajo.

Se seguirá el mismo patrón de discusión para desarrollar las medidas de control sugeridas por el grupo.

TAREA	PASOS	EXPOSICIÓN A PERDIDAS	RECOMENDACIONES Y CONTROLES	RESPONSABLE
REALIZAR CONSIGNACIONES EN EL BANCO	Se desplaza desde la empresa hacia el banco	<ul style="list-style-type: none"> ▪ condiciones de seguridad: robo, atraco, accidente de tránsito. ▪ físico: temperaturas extremas – calor, radiaciones no ionizantes (ultravioleta, infrarroja) – sol, ruido continuo, vibración (cuerpo entero) ▪ Biomecánico: Manipulación de cargas, postura sedente prolongada, postura de manos fuera del ángulo de confort. esfuerzos ▪ Químico: gases, vapores. ▪ Tecnico: fallas mecánicas, atrapamiento entre vehículos, choques. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reconocimiento de rutas alternas, capacitación en manejo defensivo, visitar sucursales bancarias mas cercanas y menos frecuentadas. ▪ Uso adecuado de EPI's: recomendaciones al personal del buen uso de los mismos. Inspecciones periódicas de uso de los elementos de protección personal. ▪ Hábitos de vida saludable: Generar espacios de charlas, capacitaciones sobre higiene postural, hábitos de vida saludable. Promover realización de pausas activas. ▪ Realizar Revisiones tecnico-mecánicas ▪ Disponibilidad en sitio operativo de instructivos y/o procedimientos: Contar con los manuales de instrucciones y/o procedimientos para el manejo de maquinas y/o vehículos para su acceso inmediato de acuerdo a necesidad y saberlo aplicar 	GERENTE
	Regresa a la empresa	<ul style="list-style-type: none"> ▪ condiciones de seguridad: robo, atraco, accidente de tránsito. ▪ físico: temperaturas extremas – calor, radiaciones no ionizantes (ultravioleta, infrarroja) – sol, ruido continuo, vibración (cuerpo entero) ▪ Biomecánico: Manipulación de cargas, postura sedente prolongada, postura de manos fuera del ángulo de confort. esfuerzos ▪ Químico: gases, vapores. ▪ Tecnico: fallas mecánicas, atrapamiento entre vehículos, choques. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reconocimiento de rutas alternas, capacitación en manejo defensivo. ▪ Uso adecuado de EPI's: recomendaciones al personal del buen uso de los mismos. Inspecciones periódicas de uso de los elementos de protección personal. ▪ Hábitos de vida saludable: Generar espacios de charlas, capacitaciones sobre higiene postural, hábitos de vida saludable. Promover realización de pausas activas. ▪ Realizar Revisiones tecnico-mecánicas ▪ Disponibilidad en sitio operativo de instructivos y/o procedimientos: Contar con los manuales de instrucciones y/o procedimientos para el manejo de maquinas y/o vehículos para su acceso inmediato de acuerdo a necesidad y saberlo aplicar 	GERENTE

7.4.6 PROCEDIMIENTOS Y BUENAS PRÁCTICAS DE TRABAJO PARA MENSAJERO

La segunda Fase de este proceso consiste en establecer los Procedimientos o Prácticas de Trabajo para la Tarea crítica que es ejecutada por el mensajero en la empresa H y MC SAS.

La función que desempeña el mensajero de la empresa INGENIERIA H Y MC SAS, cobra gran importancia ya que en este se apoyan subprocesos administrativos de la compañía, beneficiándose tanto desde contratistas, pasando por los empleados hasta el representante legal. De una tarea bien ejecutada depende el éxito de la organización evitando al máximo contratiempos y dificultades que pueda llegar a perjudicar la armonía de los procesos.

Para esto se realizan las actividades que se describen a continuación.

Indumentaria:

Portar y hacer buen uso de los elementos de protección individual tales como:

Casco de seguridad reglamentario, traje de seguridad, overol, chaleco reflectivo, guantes, botas apropiadas.

Lista de chequeo:

Antes de realizar en desplazamiento debe revisar, presión de aire, bandas de llantas, niveles de aceite, combustible, y demás líquidos. Adicionalmente chequear el funcionamiento de luces traseras, delanteras, direccionales, frenos, equipo de seguridad. Adicionalmente debe revisar que tenga todos los documentos, dinero, y elementos necesarios para realizar la tarea exitosamente.

Desplazamiento vehicular:

Antes de iniciar el desplazamiento se debe establecer la ruta a seguir, contemplando rutas alternas en caso de que la primera opción presente imprevistos.

Durante el desplazamiento de se debe guardar la distancia entre vehículos, evitar cambiar el carril cuando no sea necesario, no debe realizar paradas por el camino, por el contrario debe desplazarse directo al banco.

También es importante aplicar el manejo defensivo, la seguridad de los transeúntes y la seguridad propia del mensajero.

Evitar contestar llamadas telefónicas o cualquier distractor durante el desplazamiento.

Estacionar la motocicleta en un lugar cercano al banco y vigilado.

Diligencia bancaria:

No detenerse a conversar o realizar paradas innecesarias, es conveniente dirigirse directamente a la sucursal bancaria más cercana, en horarios menos concurridos, ubicarse en un lugar de espera donde se evite estar con alto número de personas.

Otros aspectos:

En caso de dificultades o contratiempos, se hace necesario informar al jefe inmediato y por consiguiente al líder del proceso en SST, ya que de estos eventos depende que los sucesos indeseados no se repitan en otras ocasiones.

También es primordial permanecer en constante retroalimentación entre el trabajador, en este caso en función de mensajero y los líderes de los procesos, se deben revisar los incidentes ocurridos en el pasado con el fin de incluir las recomendaciones que resultaron del análisis del mismo de tal forma que los aportes sean tenidos en cuenta para evaluar y mejorar continuamente los procedimientos a realizar.

7.4.7 REVISION Y ACTUALIZACION DE LOS PROCEDIMIENTOS Y PRACTICAS DE TRABAJO.

Los procedimientos deben ser revisados y actualizados al menos una vez al año, cada vez que se produzca una pérdida o cuando se efectúe un cambio significativo en las tareas, o que tenga relación con ellas.

Debe especificarse en el documento del procedimiento o práctica, la fecha de elaboración y la de actualización, con la respectiva firma del supervisor inmediato y el coordinador de salud seguridad y salud en el trabajo o el gerente de operaciones.

8. COMITÉ PARITARIO DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO COPASST

El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo constituye un medio importante para promocionar la Salud Ocupacional en todos los niveles de las empresas, buscar acuerdos entre el empleador y Trabajadores con respecto al Programa de Salud Ocupacional en función del logro de metas y objetivos concretos, divulgar y sustentar prácticas saludables y motivar la adquisición de hábitos seguros. La resolución 2013 de 1986 resuelve que todas las empresas e instituciones públicas o privadas que tengan a su servicio 10 o más trabajadores, están obligadas a conformar un Comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASST). El artículo 35 del Decreto 1295 de 1994 establece para empresas de menos de 10 trabajadores, la obligación de nombrar un Vigía Ocupacional.

El COPASST debe estar conformado por igual número de representantes por parte del empleador e igual número de representantes por parte de los trabajadores. El empleador debe nombrar sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos mediante votación libre. El Vigía Ocupacional es elegido por el empleador, no requiere proceso de votación. El período de vigencia de los miembros del Comité es de 2 años, al cabo del cual podrán ser reelegidos.

Debe ser registrado en el Ministerio de Protección Social, el cual puede verificar su legalidad por medio de visitas a las empresas. El COPASST se debe reunir por lo menos una vez al mes en la empresa y en horas de trabajo y mantener un archivo de las actas de reunión.

Por tal motivo se le realiza capacitación a través de Video Bean con Diapositivas creadas para el buen entendimiento y facilidad de proyección el día 25 de mayo de 2016 a las 3:30 p.m. en las instalaciones de la empresa HYMC S.A.S, con una asistencia de cinco (5) trabajadores a los que se les expone la temática referente al comité paritario de salud y seguridad en el trabajo COPASST, con la asistencia de cuatro (4) exponentes cuyos nombres son Angélica María Velásquez Cubides, Nelly Andrea Melo Moran, Diana Milena Rojas Acero y Atanael Gómez Zarate, estudiantes en terminación de la carrera de SALUD OCUPACIONAL con el único propósito de difundir las normas y reglamentos de salud ocupacional, la investigación de las causas de accidentes de trabajo y las posibles situaciones de riesgo para las personas en su desempeño laboral, proponer medidas que procuran la salud de las personas en sus lugares y ambientes de trabajo, la realización periódicamente de visitas inspección a los sitios de trabajo, Estudiar sugerencias de trabajadores en materia de salud Ocupacional, vigilar el desarrollo de las actividades de medicina, Higiene y seguridad industrial que debe realizar la oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo todo en relación a la conformación y cumplimiento del COPASST.

DIPOSITIVAS DE LA CAPACITACION EN LA EMPRESA HYM C S.A.S

Diapositiva N° 1

COMITES PARITARIOS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Como Hacer de los COPASST Equipos Eficientes

Preparado Por.

Diana Milena Rojas Acero
Nelly Andrea Melo Moran
Atanael Gómez Zarate
Angélica Maria Velásquez Cubides



Presentación del tema de la capacitación al equipo de trabajo de la empresa HYM C S.A.S

Diapositiva N° 2

COMITÉ PARITARIO

Legislación

- Este Comité fue creado y reglamentado por primera vez por el decreto ley 2400 y 1405/79
- Con el Decreto 614/84 se reitera la responsabilidad del empleador de la Conformación y funcionamiento.
- La Resolución 2013/86 deroga la 1405/79 y reglamenta nuevamente la organización y funcionamiento de los Comité paritario de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial.
- En 1994 con el Decreto ley 1295 se modifica su nombre (COPASO) y se establece un periodo de tiempo para el desarrollo de sus funciones



Presentación del Marco Legal que cobija todo con respecto al Comité Paritario de seguridad y salud en el trabajo.

Diapositiva N° 3

RESOLUCION 2013 DE 1986

- Reglamenta la organización del funcionamiento de los comités paritarios de SST.
- Numero de personas que lo deben conformar.
- Funciones del comité paritario de SST
- Obligaciones del empleador y el trabajador



Presentación del Marco Legal referente al Decreto 2013 de 1986

Diapositiva N° 4

POR QUÈ PARITARIO

- Tiene la característica de estar conformado por igual numero de representantes por parte de la administración e igual numero de representantes por parte de la población trabajadora



Presentación del significado del porque se le denomina paritario.

Diapositiva N° 5

COMITÉ PARITARIO

- Es un organismo de promoción y vigilancia de las normas de SALUD OCUPACIONAL.
- No se ocupa de asuntos:
 - -personal
 - -Disciplinarios
 - -sindicales



Presentación en cuanto al concepto del Comité Paritario y los puntos en que no se hace responsable.

Diapositiva N° 6

COMITÉ PARITARIO

- Se reunirán por lo menos una vez al mes, en la empresa y en horario de trabajo.
- El periodo de vigilancia del COPASST será de dos años.



Presentación en cuanto al concepto del Comité Paritario

Diapositiva N ° 7

COMPUESTO POR IGUAL NUMERO DE REPRESENTANTES

- Artículo 2 de la Resolución 2013

Nº de Trabajadores

10	-	49	=	1
50	-	499	=	2
500	-	999	=	3
1000	-	Ø MAS	=	4



Explicación de Acuerdo a la Cantidad del equipo de trabajo de igual manera se eligen los números de representantes del COPASST.

Diapositiva N° 8

COMITÉ PARITARIO

El artículo 5 de la Resolución 2013 determina
**EL EMPLEADOR
NOMBRARA
DIRECTAMENTE SUS
REPRESENTANTES**



**LOS TRABAJADORES
SERAN ELEGIDOS POR
VOZ POPULAR**



Explicación del nombramiento del Representante y como serán elegidos los candidatos.

Diapositiva N° 9

COMITÉ PARITARIO

- El decreto ley 1295/94, asigna a las administradoras de riesgos profesionales la obligación de capacitar los miembros del Comité Paritario de SST de las empresas afiliadas a ellas.



Presentación de la Conceptualización del Decreto ley 1295 de 1992.

Diapositiva 10

DURACION PERIODO

- DOS AÑOS
- QUORUM
- MITAD MAS UNO.
- PASADOS 30 MINUTOS
- SESIONARA CON LOS
- MIEMBROS PRESENTES



Presentación de la duración del periodo de la conformación de la junta COPASST

Diapositiva 11

¿Cuáles son las funciones del COPASST?

- Determinadas en el artículo 11 de la Resolución 2013 y son las siguientes:
- Actuar como instrumentos de vigilancia para el cumplimiento del programa de Salud Ocupacional.
- Participar de las actividades de promoción, divulgación e información sobre Salud Ocupacional entre patronos y trabajadores para obtener su participación activa en el desarrollo del programa de S.O



Presentación de las funciones que hacen parte importante para llevar a cabo el COPASST

Diapositiva 12

¿Cuáles son las funciones del COPASST?

- Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, maquinas, aparatos y operaciones e informar al empleador sobre la existencia de factores de riesgo y sugerir las medidas de prevención y control
- Proponer actividades de Salud Ocupacional dirigidas a todos los niveles de la empresa.



Presentación de las funciones que hacen parte importante para llevar a cabo el COPASST

Diapositiva 13

¿Cuáles son las funciones del COPASST?

- Colaborar con el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades de origen profesional y proponer al empleador las medidas correctivas necesarias.
- Servir como organismo de coordinación entre empleador y los trabajadores en la solución de problemas relativos a la Salud Ocupacional y estudiar las sugerencias que presentan los trabajadores en materia de medicina, higiene y seguridad Industrial.



Presentación de las funciones que hacen parte importante para llevar a cabo el COPASST

Diapositiva 14

¿Cuáles son las funciones del COPASST?

- VIGILAR LAS ACCIONES DE SALUD OCUPACIONAL
- SERVIR PUENTE COMUNICACIÓN ENTRE TRABAJADOR Y EMPLEADOR
- ELEGIR SECRETARIO DEL COMITÉ
- PROPONER MEDIDAS PREVENTIVAS Y DE CONTROL DE LOS FACTORES DE RIESGO
- PARTICIPAR EN LA INVESTIGACION DE ACCIDENTES
- REALIZAR INSPECCIONES
- INFORMAR ACTIVIDADES
- PROPONER ACTIVIDADES DE CAPACITACION



Presentación de las funciones que hacen parte importante para llevar a cabo el COPASST

Diapositiva 15

FUNCIONES DEL PRESIDENTE

- ORIENTAR LAS REUNIONES
- DEFINIR EL LUGAR
- PREPARA TEMAS
- GESTIONAR ANTES ADMINISTRACION LAS RECOMENDACIONES E INFORMAR A LOS TRABAJADORES



Presentación de las funciones que deben llevarse a cabo por parte del Presidente del COPASST

Diapositiva 16

Funciones del Secretario

- VERIFICAR ASISTENCIA
- ELABORAR EL ACTA
- LLEVAR ARCHIVO



Presentación de las funciones que deben cumplirse por parte del secretario del COPASST

Diapositiva 17

Funciones del Empleador

- Propiciar elección de los trabajadores.
- Proporcionar medios para el desempeño del comité
- Designar representantes y elegir presidente
- Estudiar recomendaciones



Presentación de las Funciones que deben ser cumplidas y notificadas por medio del Empleador, para el buen funcionamiento y creación del representante del COPASST.

Diapositiva 18

Funciones de los Trabajadores

- Cumplir Normas y Reglamentos
- Elegir sus Representantes
- Informar al comité Situaciones de riesgo y Sugerencias para su mejoramiento



Presentación de las Funciones que deben ser cumplidas por parte de los Trabajadores para corregir y realizar actos de mejora para el buen ambiente laboral.

Diapositiva 19

PASOS PARA LA CONFORMACION DEL COPASST

- 1 • Seleccionar al coordinador del proceso



- Recopilar la Información Necesaria

Presentación del paso a paso de cómo conformar la junta que hará parte del COPASST

Diapositiva 20

PASOS PARA LA CONFORMACION DEL COPASST

- 3 • Promover la inscripción de candidatos



- 4 • Inscribir y promover a los candidatos

Presentación del paso a paso de cómo conformar la junta que hará parte del COPASST

Diapositiva 21

PASOS PARA LA CONFORMACION DEL COPASST

5 • PLANEACION DEL PROCESO DE VOTACION

6 • PROCESO DE VOTACION Y ELECCION

- Elección de los representantes por parte de los trabajadores
- Elección de los representantes por parte del empleador
- Registro Del Comité ante el Ministerio de Trabajo y S.S.



Presentación del paso a paso de cómo conformar la junta que hará parte del COPASST

Diapositiva 22

PASOS PARA LA CONFORMACION DEL COPASST

7 • PRESENTACION DEL COMITÉ PARITARIO

8 • CAPACITACION DEL CPSO

9 • ELABORACION DEL PLAN DE TRABAJO



Presentación del paso a paso de cómo conformar el COPASST

Diapositiva 23

PREPARACION DE UNA REUNION

1. DEFINIR CLARAMENTE LOS OBJETIVOS
2. ESCRIBIR EL ORDEN EN QUE SE DESARROLLARAN LOS TEMAS
3. INDICAR TIEMPO DE DURACION



Aspectos a tenerse en cuenta en toda reunión y puntos claves a desarrollarse.

Diapositiva 24

PREPARACION DE UNA REUNION

4. ENVIAR EL MATERIAL QUE TIENE QUE SER ANALIZADO
5. RECORDAR LAS TAREAS PENDIENTES
6. RESERVE EL SALON Y PREPARE LAS AYUDAS AUDIO – VISUALES NECESARIAS
7. PREPARE EL MATERIAL VISUAL



Aspectos a tenerse en cuenta en toda reunión y puntos claves a desarrollarse.

Diapositiva 25

PREPARACION DE UNA REUNION

4. ENVIAR EL MATERIAL QUE TIENE QUE SER ANALIZADO 
5. RECORDAR LAS TAREAS PENDIENTES 
6. RESERVE EL SALON Y PREPARE LAS AYUDAS AUDIO – VISUALES NECESARIAS 
7. PREPARE EL MATERIAL VISUAL 



Aspectos a tenerse en cuenta en toda reunión y puntos claves a desarrollarse.

Diapositiva 26

INICIACION DE UNA REUNION

MODELO DE LOS TRES PASOS



OBJETIVOS	→	¿Por qué estamos aquí?
PROCESO	→	¿Qué Vamos Hacer?
RESULTADOS	→	¿ Que gana el equipo con todo esto?



Explicación de los tres modelos a tener en cuenta en toda reunión y puntos claves a desarrollarse.

Diapositiva 27.

PARA DIRIGIR LA REUNION ES NECESARIO

1. MANTENER AL EQUIPO CENTRADO EN LA TAREA
2. ALENTAR LA COMUNICACION



Explicación del paso a paso de cómo dirigir una reunión en el COPASST

Diapositiva 28

ALENTANDO LA COMUNICACION

→ No le diga al otro cómo hacer su trabajo

Motive al grupo a dar soluciones.



→ No cambie de tema bruscamente

Preguntar si alguien tiene algo más que agregar



Medios de comunicación a tener en cuenta para generar buen ambiente laboral.

Diapositiva 29

DESPUES DE FINALIZAR LA REUNION

- 1, Evaluar el proceso
- 2, Evaluar el logro de los objetivos
- 3, Haga seguimiento a los compromisos
- 4, Enviar copias de los compromisos



Aspectos a tener en cuenta en la finalización y cierre de toda reunión. COPASST

Diapositiva 30

Acta de Reunión

CONTENIDO DEL ACTA DE LA REUNIÓN

- ✓ Registre fecha y hora de inicio
- ✓ Registre los participantes
- ✓ Orden del día
- ✓ Escriba en forma concisa los comentarios de importancia

- ✓ Registre los compromisos con responsables y fechas
- ✓ Registre hora de finalización y fecha y hora de próxima reunión.



Requisitos indispensable que se deben de tener en cuenta en la elaboración del Acta de cierre en cada junta del COPASST

Diapositiva 31

Diagnostico de las condiciones de Trabajo y de Salud

FUENTES DE INFORMACION

- 1, Panorama de factores de riesgo
- 2, Estadísticas y análisis de accidentes y enfermedades
- 3, Informe inspección de riesgos
- 4, Indicadores de gestión e impacto
- 5, Análisis de fortaleza y debilidades en S.O



Información acerca del Diagnostico de las condiciones de Trabajo y de salud como fuentes de información para el análisis respectivo de cada proceso a llevarse a cabo.

Diapositiva 32

ANALISIS DE LAS ALTERNATIVAS DE SOLUCION

TENER EN CUENTA:



COBERTURA E IMPACTO



COSTO



TIEMPO



FACTIBILIDAD TÉCNICA



Análisis y alternativas a tener en cuenta para la búsqueda de las soluciones de los diferentes procesos anteriormente mencionados.

Diapositiva 33

DESCRIPCION DEL OBJETIVO



Aspectos descriptivos a tener en cuenta para la realización y ejecución del objetivo prioritario para la ejecución del COPASST.

Diapositiva 34



Agradecimientos por la atención prestada, dudas, preguntas y observaciones.

EVIDENCIA FOTOGRAFICA

Imagen 1. Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo



Fuente. Fotografía por. Andrea Melo

Se realiza la presentación del Grupo ante el grupo de trabajadores de la Empresa HYM C S.A.S y se da inicio a la capacitación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo. Expositor. Angélica María Velásquez Cubides

Imagen 2. Definición de Paritario



Fuente. Fotografía Andrea Melo

Explicación de la conceptualización del porque se le denomina Paritario. Expositor Angélica Velásquez Cubides

Imagen 3. Cantidad de Representantes



Fuente. Fotografía Andrea Melo
Capacitación sobre el número de representantes que deben a ver para el COPASST. Expositor Angélica María Velásquez

Imagen 4. Duración del Periodo



Fuente. Fotografía Andrea Melo
Capacitación sobre el COPASST. Tema la Duración que de la Junta y cada cuanto se debe hacer reelección. Expositor Atanael Gómez Zarate.

Imagen 5.

Funciones del COPASST



Fuente. Fotografía por Diana Milena Rojas
Capacitación y explicación de cada una de las funciones que se deben de llevar a cabo en el COPASST. Expositor Atanael Gómez Zarate

Imagen 6.

Conformación del COPASST



Fuente. Fotografía por. Atanael Gómez
Capacitación y orientación en el paso a paso de la conformación del COPASTT. Expositor Andrea Melo

Imagen 7. Funciones del Trabajador



Fuente. Fotografía por Diana Rojas
Capacitación sobre el COPASST. Temática Funciones que debe desempeñar el Trabajador. Expositor Andrea Melo

Imagen 8. Pasos para una Reunión



Fuente. Fotografía por Angélica Velásquez
Capacitación sobre los modelos de los tres pasos a tener en cuenta para llevar a cabo una excelente iniciación de una reunión COPASST

Imagen 9

Condiciones de Trabajo y Salud



Fuente. Fotografía Andrea Melo
Capacitación sobre el COPASST. Tema Diagnostico de las condiciones de Trabajo y de salud. Expositor Diana Milena Rojas

Imagen 10.

Alternativas de Solución



Fuente. Fotografía Atanael Gómez Zarate
Capacitación sobre el COPASST. Tema Análisis de las Condiciones de Solución. Expositor Diana Milena Rojas

Imagen 11.

Acta de Reunión



Fuente. Fotografía por Atanael Gómez Zarate
Capacitación sobre el COPASTT. Temática sobre el documento legal que debe tener toda reunión del Copasst como lo es el Acta de Reunión. Expositor Andrea Melo

9. INVESTIGACION DE INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO EN LA EMPRESA INGENIERIA H Y MC S.A.S

En la empresa HY MC S.A.S se necesita capacitar al personal para crear un ambiente de trabajo sano, sin embargo suelen olvidarlo, y es precisamente en ese momento cuando surgen problemas con la comunicación y desempeño de los trabajadores, dando como resultado la falta de conocimientos en obligaciones y requisitos mínimos para realizar la investigación de incidentes y accidentes de trabajo, para identificar las causas, que los generan e implementar medidas correctivas encaminadas a eliminar o minimizar condiciones de riesgo y evitar su recurrencia, A través de la capacitación, se busca hacerle frente a las necesidades presentes y futuras utilizando mejor su potencial humano, el cual, a su vez, recibe la motivación para lograr una colaboración más eficiente fomentando la importancia de obtener todos los conocimientos necesarios que abarcan el marco legal sobre investigación de Incidentes y Accidentes de Trabajo, puesto que esto contribuye al desarrollo de los trabajadores tanto en el ámbito personal como profesional.

Para esto las empresas deben crear un COPASST o Vigía Ocupacional encargados de estar en busca de diferentes mecanismos o sistemas que le ofrezcan a sus trabajadores conocimientos, habilidades y actitudes que se requieran para lograr un desempeño exitoso. De esta manera los trabajadores podrán adquirir nuevos conocimientos que les permitirá satisfacer sus propias necesidades y alcanzar las metas u objetivos que plantea la empresa, esto puede dar como resultado el aumento de la productividad en la empresa y dar por cumplimiento al Decreto 1530 de 1996 como lo señala el Artículo 4.

DIPOSITIVAS DE LA CAPACITACION PRESENTADA EN LA EMPRESA INGENIERIA H Y MC S.A.S

**INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES Y
ACCIDENTES DE TRABAJO**

**GRUPO DE ESTUDIANTES
UNITOLIMA X SEMESTRE
SALUD OCUPACIONAL**

**ATANAEL GÓMEZ ZÁRATE
NELLY ANDREA MELO MORÁN
DIANA MILENA ROJAS ACERO
ANGÉLICA M. VELÁSQUEZ CUBIDES**



Diapositiva No. 1

INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES Y ACCIDENTES

OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN:

- **DESCRIBIR EL CONTENIDO DE LA RESOLUCIÓN 1401 DE 2007.**
- **REVISAR CONCEPTOS BÁSICOS DE LA INVESTIGACIÓN DE LOS INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO.**



Diapositiva No. 2



MARCO LEGAL SOBRE INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES

Decreto 614/84

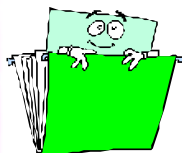
Resolución 2013/86

Resolución 1016/89

Decreto 1295 de 1994

Decreto 1530/96, Artículo 4\:

Resolución 1401 de 2007



Diapositiva N° 3

DECRETO 1530/96, ARTÍCULO 4:

Cuando un trabajador **fallezca** como consecuencia de un Accidente de Trabajo o de una Enfermedad Profesional, el **empleador** deberá adelantar, **junto con el COPASST o el Vigía Ocupacional**, según sea el caso, dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la ocurrencia de la muerte, una **investigación encaminada a determinar las causas del evento y remitirlo a la ARL correspondiente**, en los formatos que para tal fin ésta determine, los cuales deberán ser aprobados por la Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social.



Diapositiva N° 4



DECRETO 1530/96, ARTÍCULO 4\:

- Recibida la investigación por la Administradora, ésta lo evaluará y emitirá concepto sobre el evento correspondiente, y determinará las acciones de prevención a ser tomadas por el empleador, en un plazo no superior a quince (15) días hábiles.
- Dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la emisión del concepto por la Administradora de Riesgos Profesionales, ésta lo remitirá junto con la investigación y la copia del informe del Empleador referente al Accidente de Trabajo o del evento mortal, a la Dirección Regional o Seccional de Trabajo, a la Oficina Especial de Trabajo del Ministerio de la Protección Social, según sea el caso, a efecto que se adelante la correspondiente investigación y se impongan las sanciones a que hubiere lugar.



Diapositiva N° 5

DECRETO 1530/96, ARTÍCULO 4\:

- La Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en cualquier tiempo podrá solicitar los informes de que trata este artículo.



Diapositiva N° 6

RESOLUCIÓN 1401 DE 2007

CONTENIDO CAPÍTULO I:

- Campo de Aplicación.
- Objeto.
- Definiciones: Incidente de Trabajo, Investigación de accidente o incidente de trabajo, Causas Básicas, Causas Inmediatas, Aportantes, Accidente Grave.
- Obligaciones de los Aportantes y de la ARL
- Metodología de Investigación
- Equipo Investigador



Diapositiva N° 7

RESOLUCIÓN 1401 DE 2007

CAMPO DE APLICACIÓN: Empleadores públicos y privados; Trabajadores Dependientes e Independientes; Contratantes bajo la Modalidad de Contrato Civil, Comercial o Administrativo; Organizaciones de Economía Solidaria y del sector Independiente; Agremiaciones u Asociaciones que afilian trabajadores independientes al SSSI; ARL; Policía Nacional



Diapositiva N° 8



RESOLUCIÓN 1401 DE 2007


OBJETO: Establecer obligaciones y requisitos mínimos para realizar la investigación de incidentes y accidentes de trabajo, para identificar las causas, que los generan e implementar medidas correctivas encaminadas a eliminar o minimizar condiciones de riesgo y evitar su recurrencia.



Diapositiva N° 9

RESOLUCIÓN 1401 DE 2007

DEFINICIONES



- ✓ **Incidente de Trabajo:** Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con este, que tuvo el potencial de ser un accidente, en el que hubo personas involucradas sin que sufrieran lesiones o se presentaran daños a la propiedad y/o pérdida en los procesos.
- ✓ **Investigación de accidente o incidente de trabajo:** Proceso sistemático de determinación y ordenación de causas, hechos o situaciones que generaron o favorecieron la ocurrencia del accidente o incidente de trabajo, que se realiza con el objeto de prevenir su repetición, mediante el control de los riesgos que lo produjeron.

Diapositiva N° 10

RESOLUCIÓN 1401 DE 2007

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

FACTORES PERSONALES	FACTORES DEL TRABAJO
<ul style="list-style-type: none">• Capacidad inadecuada• Falta de conocimiento• Tensión• etc....	<ul style="list-style-type: none">• Liderazgo y supervisión deficiente• Ingeniería inadecuada• Mantenimiento inadecuado• etc....

Diapositiva N° 11

RESOLUCIÓN 1401 DE 2007

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

ACTOS SUBESTÁNDARES	CONDICIONES SUBESTÁNDARES
<ul style="list-style-type: none">• No uso del equipo de protección personal• Trabajar a velocidad insegura• Operar equipos sin autorización• etc....	<ul style="list-style-type: none">• Falla mecánica• Herramienta defectuosa• Resguardos inadecuados• Orden y limpieza deficientes• etc....

Diapositiva N° 12

RESOLUCIÓN 1401 DE 2007

- ✓ **Aportantes:** Empleadores públicos y privados, contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo; a las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, a las agremiaciones u asociaciones autorizadas para realizar la afiliación colectiva de trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral.



Diapositiva N° 13

RESOLUCIÓN 1401 DE 2007

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



Diapositiva N° 14



RESOLUCIÓN 1401 DE 2007

OBLIGACIONES

De los Aportantes :

- a. Conformar el equipo Investigador
- b. Investigar todos los incidentes y accidentes de trabajo dentro de los 15 días siguientes a su ocurrencia.
- c. Adoptar una metodología y un formato para los incidentes y accidentes de trabajo.
- d. Registrar en el formato de investigación la información que conduzca a identificación de las causas reales del incidente o accidente de trabajo.
- e. Implementar las medidas y acciones correctivas.
- f. Promover los recursos, elementos y bienes necesarios para implementar las medidas correctivas.
- g. Implementar el registro del seguimiento realizado a las acciones ejecutadas.
- h. Establecer indicadores de control y seguimiento.
- i. Remitir a la respectiva ARL los informes de investigación de incidentes y accidentes de trabajo.
- j. Llevar los archivos de las investigaciones y pruebas de los correctivos implementados.

Diapositiva N° 15

RESOLUCIÓN 1401 DE 2007

OBLIGACIONES

De las ARL:

- a. Proporcionar asesoría a sus afiliados.
- b. Desarrollar e implementar una metodología para la investigación de los incidentes y accidentes de trabajo y suministrarla a los aportantes.
- c. Remitir los formatos de investigación de incidentes y accidentes de trabajo para aprobación de la Dir. General de Riesgos Profesionales del Min. de la Protección Social.
- d. Suministrar a los aportantes el Formato de Investigación de incidentes y accidentes de trabajo con su respectivo instructivo.
- e. Analizar las investigaciones de los accidentes de trabajo remitidos por los aportantes.
- f. Capacitar constantemente al aportante, equipo investigador y al COPASST o Vigía de SST, según sea el caso.
- g. Participar cuando sea necesario en la investigación de accidentes de trabajo.
- h. Emitir conceptos técnicos y recomendaciones sobre cada investigación remitida.
- i. Realizar seguimiento a las medidas de control sugeridas.
- j. Remitir el informe semestral con sus respectivos soportes.
- k. Informar a los aportantes sobre los resultados de las investigaciones de accidentes e incidentes de trabajo.

Diapositiva N° 16

RESOLUCIÓN 1401 DE 2007

Metodología de Investigación: El aportante puede utilizar la metodología de investigación de incidentes y accidentes de trabajo que se ajuste de acuerdo con sus necesidades y requerimientos, actividad económica, desarrollo técnico o tecnológico de tal forma que le permita cumplir con las obligaciones legales.

Equipo Investigador: El aportante debe conformar un equipo para investigación de incidentes y accidentes de trabajo conformado mínimo por el Jefe Inmediato o supervisor del Trabajador accidentado, un representante del COPASST o Vigía y el encargado del desarrollo del SG SST. De no tener la estructura anterior, se conforma el equipo investigador por trabajadores capacitados para tal fin.



Diapositiva N° 17

RESOLUCIÓN 1401 DE 2007

CONTENIDO CAPÍTULO II:

- ✓ **Contenido del Informe de Investigación.**
- ✓ **Descripción del Accidente o Incidente:** Relato completo y/o detallado de los hechos ocurridos y relacionados con el incidente o accidente de trabajo.



- ✓ **Causas del Accidente o incidente:** Razones por las cuales ocurre el accidente o incidente de trabajo.
- ✓ **Compromiso de adopción de medidas de intervención:** Medidas de intervención que la empresa se compromete a adoptar.
- ✓ **Datos relativos a la investigación:** Lugar, dirección, fecha, hora.

Diapositiva N° 18

RESOLUCIÓN 1401 DE 2007

CONTENIDO CAPÍTULO III:

- ✓ **Remisión de Investigaciones:** El aportante debe enviar a la ARL a la que se encuentre afiliado, dentro de los 15 días siguientes a la ocurrencia del evento, el informe de investigación del accidente de trabajo mortal y de los accidentes graves.

Una vez recibida la investigación por la ARL, ésta tendrá un plazo no superior a 15 días para emitir el concepto sobre el evento correspondiente.

Cuando el accidente de trabajo es mortal, la ARL dispone de 10 días hábiles siguientes a la emisión del concepto para remitir el informe.

- ✓ **Sanciones:** Las investigaciones administrativas por el incumplimiento a lo establecido en la Res. 1401 de 2007 son competencia de la Direcciones Territoriales del Min. De la Protección Social.

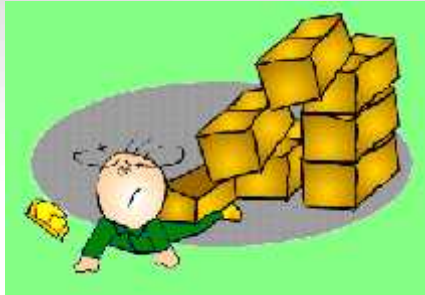
Diapositiva N° 19

Investigación de Incidentes y Accidentes



Diapositiva N° 20

CONCEPTOS BÁSICOS IMPORTANTES



¿Qué es un ACCIDENTE?

Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o la muerte.

Además de la definición legal un accidente contempla también pérdidas en materiales, equipos y/o tiempo de operación.

Diapositiva N° 21

¿Qué es un INCIDENTE?

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



Diapositiva N° 22



¿Qué es un RIESGO?

Combinación de la probabilidad y la(s) consecuencia(s) de que ocurra un evento peligroso específico

¿Qué es un PELIGRO?

Es una fuente o situación con potencial de daño en términos de lesión o enfermedad, daño a la propiedad, al ambiente de trabajo o una combinación de estos.



Diapositiva N° 23

OBJETIVOS DE UNA INVESTIGACIÓN

Directos:

Conocer qué paso (los hechos) y por qué paso

Indirectos:

Tener información sobre los factores de riesgo detectados para poder actuar sobre ellos en ese puesto de trabajo en particular o en otros.



Diapositiva N° 24

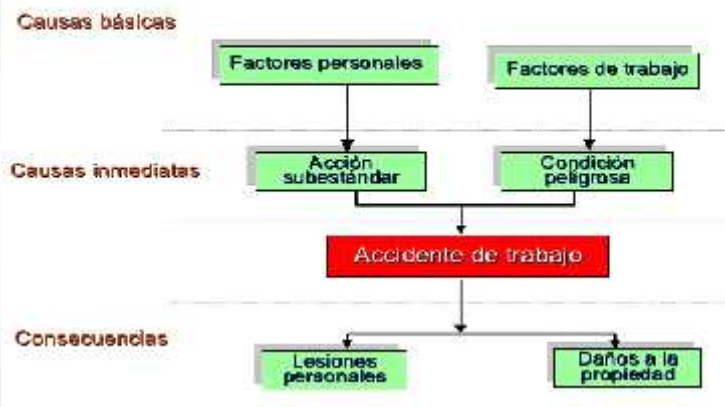
UNA INVESTIGACIÓN EFECTIVA LOGRA:

- Describir el acontecimiento.
- Identificar las causas inmediatas y básicas.
- Determinar los peligros y riesgos.
- Desarrollar controles.
- Identificar Tendencias de accidentalidad.
- Promover y motivar la prevención de riesgos



Diapositiva N° 25

ANÁLISIS DE CAUSALIDAD



Diapositiva N° 26

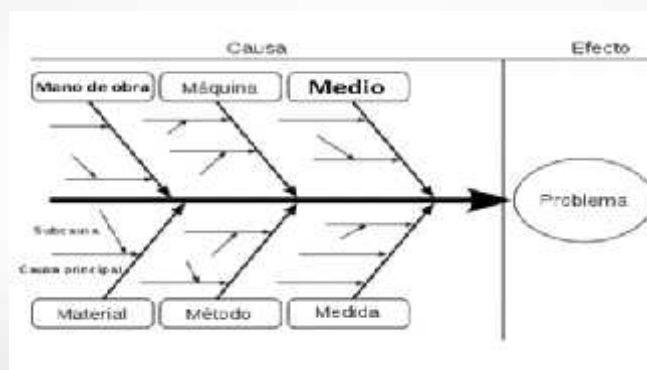
TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE CAUSAS



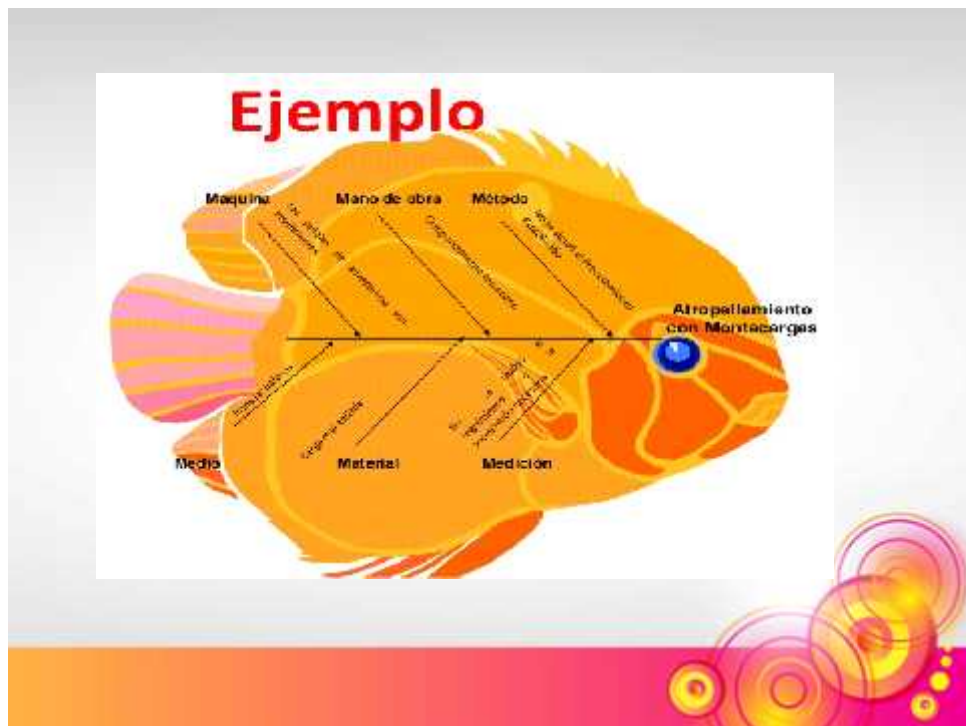
Diapositiva N° 27

DIAGRAMA CAUSA – EFECTO (ESPINA DE PESACDO)

ES LA REPRESENTACIÓN GRÁFICA DE LAS RELACIONES MÚLTIPLES DE CAUSA - EFECTO ENTRE LAS DIVERSAS VARIABLES QUE INTERVIENEN EN UN ACCIDENTE



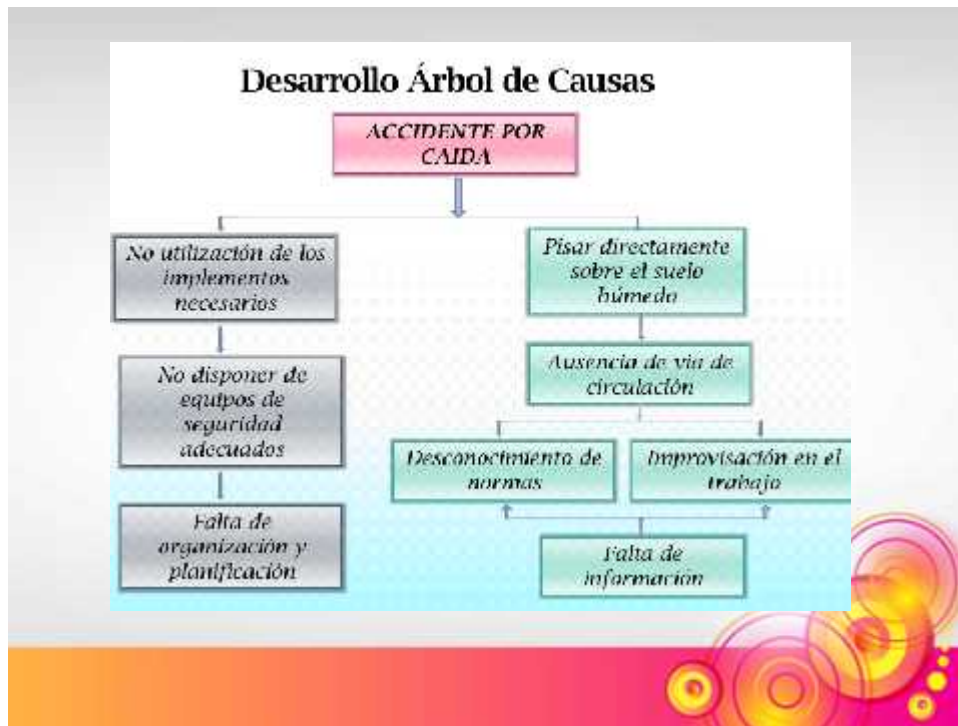
Diapositiva N° 28



Diapositiva N° 29



Diapositiva N° 30



Diapositiva N° 31



Diagnostico N° 32

EVIDENCIAS FOTOGRAFICAS

IMAGEN N° 1. Presentacion de la Capacitacion



Fuente: Fotografia Por Diana Rojas.
Capacitacion sobre Investigacion de Incidentes y Accidentes de Trabajo, Expositor Atanael Gomez

IMAGEN N° 2 Marco Legal



Fuente: Fotografia Por Angelica Velasquez..
Se evidencia capacitacion Marco Legal Sobre Investigacion de Accidentes. Expositor Diana Rojas

IMAGEN N° 3.

Marco Legal



Fuente: Fotografía Por Angelica Velasquez.,
Capacitación sobre Decreto 1530 de 1996 Artículo 4. Expositor Diana Rojas

IMAGEN N° 4.

Equipo de Trabajo



Fuente: Fotografía por Andrea Melo.
Interés por parte de los Trabajadores al Saber de la Normas Legales sobre Investigación de Accidentes,
Expositor Diana Rojas

IMAGEN N° 5. Investigación sobre Incidentes y Accidentes de Trabajo



Fuente: Fotografía Por. Atanael Gómez.
Capacitación sobre los diferentes conceptos en. Accidentes de Trabajo, Incidente, Peligro y Riesgo. Expositor Angélica Velásquez

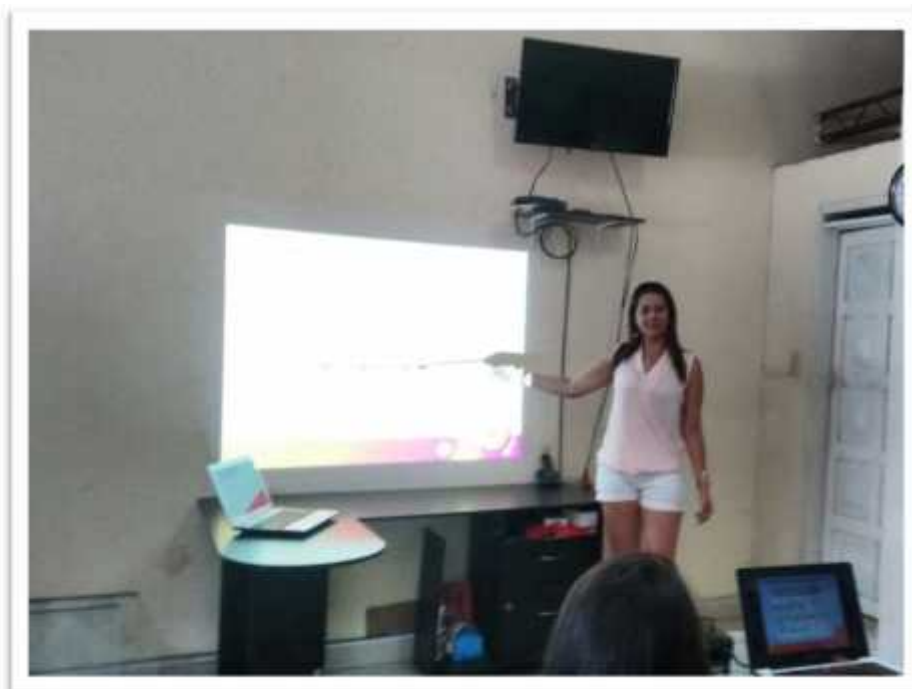
IMAGEN N° 6. Participación



Fuente: Fotografía por Andrea Melo.
Participación e Interés por parte de los Trabajadores sobre Accidentes Laborales, Expositora Angelica

IMAGEN N° 7.

Analisis de Causa – Efecto



Fuente: Fotografía Por. Atanael Gómez.
Capacitación sobre el Diagrama Causa – Efecto (Espina de Pescado). Expositor Andrea Melo

IMAGEN N° 8.

Equipo de Trabajo



Fuente: Fotografía Por. Diana Rojas. Expositor. Andrea Melo
Capacitación sobre Análisis de Causalidad, Causas, Consecuencias, Efectos

IMAGEN N° 9.

Árbol de Causas



Fuente: Fotografía Por. Andrea Melo.
Explicación sobre la importancia del Desarrollo Árbol de Causas. Expositor. Atanael Gómez

IMAGEN N° 10. Árbol de Causalidad



Fuente: Fotografía Por. Angélica Velásquez.
Capacitación sobre el Desarrollo Árbol de Causas. Expositor. Atanael Gómez

IMAGEN N° 11.

Equipo Expositor



Fuente. Fotografía Por. Olga Lucia Arango.
Equipo de Trabajo Capacitador en Agradecimiento a la atención prestada por los trabajadores de la empresa HYM C S.A.S

10. PLA ANUAL DE TRABAJO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

INTRODUCCION

Toda organización debe contar con un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, no sólo porque protege la salud e integridad de los trabajadores, sino porque se constituye en un deber moral y una obligación legal.

La salud ocupacional es responsabilidad de todos y cada uno de los trabajadores quienes con su compromiso de autocuidado en salud y el firme apoyo de la empresa posibilitan la prevención del riesgo profesional; es decir impedir la ocurrencia del accidente de trabajo y la exposición al factor de riesgo y desarrollo de la enfermedad profesional. De igual manera, contribuyen al control total de pérdidas no solamente en la salud del trabajador sino sobre el medio ambiente y los activos de la empresa, sean éstos materiales, equipos e instalaciones.

El Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo busca un alto bienestar físico, social y mental para los trabajadores, eliminando, previniendo y minimizando los riesgos a los cuales están expuestos los trabajadores, en el desarrollo de las actividades que realizan en cada una de los centros de trabajo, y que afectan la salud, la calidad y la eficiencia en el trabajo.

Estos programas se constituyen en requisitos importantes dentro de un sistema de gestión de seguridad y salud, y más aún cuando existe el interés de la empresa Ingeniería H Y MC S.A.S de cumplir con la legislación y normatividad en materia de seguridad y salud ocupacional y el compromiso para el mejoramiento continuo de las condiciones de salud y seguridad de los trabajadores.

10.1 OBJETIVOS

Planificar actividades, fijar metas, designar recursos y responsables para dar cumplimiento a la implementación de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, según el decreto único reglamentario del sector trabajo durante el periodo 2016 – 2017.

10.2 MARCO LEGAL

La integridad de la vida y salud de los trabajadores constituye una preocupación de interés empresarial y público, en que participan el gobierno nacional. El marco legal está dado por lineamientos constitucionales, convenios internacionales de la OIT, normas generales del Código Sustantivo del Trabajo. Además, el gobierno colombiano ha establecido normatividad específica para el desarrollo e implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo y el cumplimiento en riesgos laborales; Entre otras encontramos las siguientes:

Resolución 2400 de 1979	Dicta algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los sitios de trabajo
Decreto 614 de 1984	Crea las bases para la organización y administración de la Salud Ocupacional en el País
Resolución 2400 de 1979	Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.
Resolución 2013 de 1986	Crea las bases para la organización y administración de la Salud Ocupacional en el País
Resolución 1016 de 1989	Establece el funcionamiento de los Programas de Salud Ocupacional en las Empresas
Ley 100 de 1993	Crea el sistema de seguridad social integral y dicta otras disposiciones
Decreto 1295 de 1994	Determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales
Resolución 2569 de 1999	Reglamenta el proceso de calificación del origen de los eventos de salud en primera instancia, dentro del Sistema de Seguridad Social en Salud
Decreto 2463 de 2001	Reglamenta la integración, financiación funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez
Ley 776 de 2002	Establece normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales
Resolución 2346 de 2007	Regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales
Resolución 1401 de 2007	Reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo
Resolución 2646 de 2008	Establece disposiciones y define

	responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional
Resolución 652 de 2012	Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones
Resolución 1409 de 2012	Por la cual se establece el Reglamento de Seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas.
Ley 1562 del 2012	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional
Decreto 1443 del 31 de julio de 2014	Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad Salud en el Trabajo (SG-SST)
Decreto 1072 de 2015	Decreto único reglamentario del sector trabajo

GLOSARIO

- ✓ **Sistema General de Riesgos Laborales:** Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.
- ✓ **Seguridad y Salud en el Trabajo** (Reemplaza la definición de Salud Ocupacional): definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.
- ✓ **Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST** (Reemplaza la definición de Salud Ocupacional): Este sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ **Accidente de Trabajo:** Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

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

Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador. También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.

- ✓ **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.

- ✓ **Ausentismo:** Se denomina al número de horas programadas, que se dejan de trabajar como consecuencia de los accidentes de trabajo o las enfermedades laborales.
- ✓ **Ciclo PHVA:** Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos:

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

Hacer: Implementación de las medidas planificadas.

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

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

- ✓ **Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo:** Organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de salud ocupacional dentro de la empresa.
- ✓ **Condiciones de trabajo:** Es el conjunto de características de la tarea, del entorno y de la organización del trabajo, las cuales interactúan produciendo alteraciones positivas o negativas y que, directa o indirectamente, influyen en la salud y la vida del trabajador
- ✓ **Condiciones de Salud:** Son los factores de riesgo del ambiente social y del laboral, de las condiciones sociales y económicas derivadas de la forma de vinculación al proceso productivo que influyen en la salud del trabajador.
- ✓ **Enfermedad Laboral:** Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.
- ✓ **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.

- ✓ **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.
- ✓ **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.
- ✓ **Incidente de trabajo:** Evento imprevisto que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo, sin consecuencias directas para la salud del trabajador.
- ✓ **Inspecciones de Seguridad:** Es la detección de los riesgos mediante la observación detallada de las áreas o puestos de trabajo y debe incluir: instalaciones locativas, materias primas e insumos, almacenamientos, transporte, maquinaria y equipos, operaciones, condiciones ambientales, sistemas de control de emergencias, vías de evacuación y todas aquellas condiciones que puedan influir en la salud y seguridad de los trabajadores.
- ✓ **Investigación de accidente de trabajo:** Técnica utilizada para el análisis de un accidente laboral, con el fin de conocer el desarrollo de los acontecimientos y determinar las causas y las medidas de control para evitar su repetición.
- ✓ **Mantenimiento Preventivo:** Es aquel que se hace a la máquina o equipos, elementos e instalaciones locativas, de acuerdo con el estimativo de vida útil de sus diversas partes para evitar que ocurran daños, desperfectos o deterioro.
- ✓ **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.
- ✓ **Mortalidad:** Número proporcional de personas que mueren en una población en un tiempo determinado.

- ✓ **Normas de Seguridad:** Son las reglas que deben seguirse para evitar daños que puedan derivarse como consecuencia de la ejecución de un trabajo, Especifican o determinan detalladamente las instrucciones a seguir en la operación, manipulación de máquinas y herramientas.
- ✓ **Matriz de peligros y valoración 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.
- ✓ **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.
- ✓ **Prevalencia:** Medida de la frecuencia con que existe un evento de salud o enfermedad en el momento, independientemente de cuando se haya originado.
- ✓ **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.
- ✓ **Riesgo:** La probabilidad de ocurrencia de un evento.
- ✓ **Valoración del factor de riesgo:** Procedimiento mediante el cual se asigna valor matemático a un factor de riesgo. Expresa la severidad o peligrosidad a la que se somete el trabajador expuesto.

GENERALIDADES DE LA EMPRESA

INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA INGENIERÍA H Y MC S.A.S.

Identificación de la Empresa

) Nombre:	INGENIERIA H Y MC S.A.S
) Dirección:	CRA 24 No. 23A – 38
) Actividad Económica:	CONSTRUCCION DE OBRAS DE INGENIERIA CIVIL INCLUYE SOLAMENTE A EL MONTAJE Y/O REPARACIÓN DE OLEODUCTOS.
) Clase de Riesgos:	V
) ARL	EQUIDAD
) Nit:	900075936-5
) Teléfono:	(8) 6836783
) Código Actividad:	5453002

Información por centros de trabajo

Nombre del centro de trabajo o sucursal	Dirección	Código actividad económica (Decreto 1607/2002)	Total, trabajadores
Sucursal 1:	Kra 24 No. 23 ^a 38	5453002	6

Distribución de personal por genero

Población	Hombres	Mujeres	Total
Operativos	0	0	0
Administrativos	3	3	6
Otros	0	0	0
TOTAL	3	3	6

10.4 POLITICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Ingeniería H Y MC S.A.S. se compromete a implementar el Sistema de Gestión de seguridad y salud en el Trabajo, a proteger a todos sus trabajadores, contratistas y subcontratistas, manteniendo y mejorando el bienestar del personal que haga parte del grupo de trabajo, garantizando ambientes laborales sanos, generando procesos seguros, controlando los riesgos detectados y salvaguardando los bienes e instalaciones de la compañía y otros que se encuentren en el área de influencia del desarrollo de las diferentes actividades constructivas.

Asimismo, promoverá y mantendrá la seguridad y la salud de cada uno de ellos, mediante el mejoramiento continuo en la identificación, evaluación y control de sus riesgos, a través de una adecuada planeación e implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo, contribuyendo a que se trabaje en un ambiente saludable, que mejore su calidad de vida e incremente la motivación y productividad haciendo que la empresa alcance la competitividad y el éxito.

Así, para adelantar con eficiencia y eficacia los objetivos trazados y cumplir las metas de acuerdo con las prioridades identificadas en la prevención de los riesgos laborales, Ingeniería H Y MC S.A.S. también se compromete a:

-) Brindar bienestar integral a sus trabajadores mediante actividades que contribuyan a su desarrollo físico y mental.
-) Buscar a través de actividades de medicina preventiva mejorar o mantener las buenas condiciones de salud de sus colaboradores.
-) Contribuir en el desarrollo integral de su equipo de trabajo por medio de capacitaciones y charlas de formación en temas relacionados con la prevención de incidentes y accidentes laborales.
-) Trabajar conjuntamente en la disminución de incidentes laborales y accidentes de trabajo, brindando instrumentos para el análisis de riesgo y su control.
-) Velar por el cumplimiento de la normatividad vigente para con sus empleados y subcontratistas.
-) Asignar el talento humano y los recursos financieros, tecnológicos y físicos que sean necesarios para el correcto funcionamiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo.

-) Brindar la información adecuada al personal que ingrese a las obras y/o construcciones, reciba el proceso de inducción sobre seguridad, factores de riesgo y normas de seguridad relacionadas con el cargo a desempeñar.
-) Nombrar un Vigía Ocupacional, apoyando su funcionamiento de acuerdo a lo establecido por la Legislación Colombiana.
-) Aplicar los protocolos y uso de los Elementos de Protección Individual para los trabajos realizados en la empresa.
-) Actualizar y capacitar a todo el personal de la empresa sobre riesgos y trabajo seguro.
-) Actualizar y capacitar permanente al personal sobre Brigadas de Emergencias y Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo.
-) Actualización de la Matriz de Riesgos y Peligros, contado a partir de la terminación de la última matriz actualizada.
-) Suministrar a cada trabajador los elementos de protección individual requeridos y acordes con los factores de riesgo a los que va a estar expuesto, exigiendo su uso durante el desarrollo de la labor pero también propiciando los medios para crear en este personal la conciencia de autocuidado.

Para ello, la Gerencia se regirá y cumplirá lo establecido en la legislación vigente, de igual forma suministrará todos los recursos físicos, económicos, técnicos y humanos y mejorará y/o actualizará continuamente el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo; política que será difundida al personal tanto administrativo como operativo y firmada por la alta gerencia.

ANDRÉS RICARDO ROBAYO VILLAMIL

Representante Legal

Ingeniería H Y MC S.A.S.

Mayo 22 de 2016

Jornada de Trabajo

La jornada laboral para la empresa ingeniería h y mc s.a.s, de 8:00 am a 12:00 M y de 2:00 Pm a 6:00 Pm, de lunes a viernes, el día sábado se labora en horario de 8:00 – 12 M; se laboran 44 horas a la semana.

Según el Titulo 6, Capitulo II, Jornada máxima

ARTICULO 161. DURACION. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana, salvo las siguientes excepciones:

a). En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto;

b). La duración máxima legal de la jornada de trabajo del menor se sujetará a las siguientes reglas:

1. El menor entre doce y catorce años solo podrá trabajar una jornada máxima de cuatro de horas diarias y veinticuatro (24) horas a la semana, en trabajos ligeros.
2. Los mayores de catorce y menores de dieciséis años solo podrá trabajar una jornada máxima de seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) horas a la semana.
3. Según lo anterior, la empresa ingeniería H Y MC S.A.S, cumple con lo establecido en el código sustantivo del trabajo e inclusive, los empleados laboran 4 semanales menos de las exigidas por la ley.

Infraestructura

Las instalaciones donde funciona la empresa ingeniería H Y MC S.A.S., consta de un nivel, donde se puede identificar la oficina del gerente, sala de juntas, un área grande donde están dispuestos tres puestos de trabajo, cafetería, sala de espera, garaje, zona de lavado, incluye tanque de almacenamiento de agua. Además, posee dos sitios diferentes por donde se puede ingresar a las instalaciones.

Las instalaciones son amplias, cuenta con ventanales grandes lo que favorece la entrada de luz natural, ventilación y circulación de aire.

Ubicación geográfica

La empresa está ubicada en el barrio el Retiro, Kra 24 No. 23^a 38 Villavicencio - Meta



FUENTE: GOOGLE MAPS

Ingeniería H Y MC S.A.S



FUENTE: GOOGLE MAPS

Instalaciones de la Empresa Ingeniería H Y MC S.A.S

Tipo de edificación

La estructura de la edificación donde funcionan las instalaciones de la empresa Ingeniería H Y MC S.A.S, está construida con concreto ciclópeo de baja retracción, sus columnas reposan sobre zapatas las cuales se encuentran todas unidas entre sí, en diferentes puntos o ejes, las columnas están fabricada en materiales como concreto, acero y materiales pétreos.

Materiales y equipos de oficina

Las herramientas ofimáticas son una recopilación de programas, los cuales son utilizados en oficinas y sirven para diferentes funciones como crear, modificar, organizar, escanear, e imprimir etc, también hace referencia a archivos y documentos.

Como herramientas ofimáticas la empresa ingeniería h y mc s.a.s cuenta con software como Microsoft Office, preject, autocat, entre otros específicos para elaboración de planos y diseños.

Se cuenta con equipos (Computadores de escritorio con pantallas de 21.5´) para facilitar el trabajo y la visualización de tabla de Excel y planos.

10.5. ACTIVIDADES

El Plan considera diversas actividades orientadas a cumplir con los lineamientos estratégicos del Sistema de Gestión de Seguridad, Salud en el trabajo.

Estas actividades se establecen en el cronograma de actividad anual y en el Programa de capacitaciones.

Las actividades por cada lineamiento son las siguientes

Análisis y Control de Riesgos:

Es una herramienta de gestión que permite determinar objetivamente cuáles son los riesgos relevantes para la seguridad y salud de los trabajadores que enfrenta una organización. Con esta, se identifican los principales riesgos a los que están expuestos los trabajadores, igual forma se generan las medidas de intervención para mitigarlos.

Reuniones mensuales del Comité Paritario de Seguridad y salud en el Trabajo

Tienen como finalidad verificar el status del Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el Trabajo y las últimas disposiciones de seguridad, Salud en el trabajo. A su vez constituyen un canal de comunicación entre los diferentes niveles de la Organización.

Revisión y actualización de la Matriz de Equipos de protección personal

Es muy importante conocer los diferentes elementos de protección personal, identificar las condiciones en las cuales se requiere su uso, mantenerlos de manera correcta y ayudar a sus compañeros a concientizarse de la importancia de estos.

Los Elementos de Protección Personal tienen como función principal proteger diferentes partes del cuerpo, para evitar que un trabajador tenga contacto directo con factores de riesgo que le pueden ocasionar una lesión o enfermedad.

Los Elementos de Protección Personal no evitan el accidente o el contacto con elementos agresivos pero ayudan a que la lesión sea menos grave.

Inspecciones a puestos de trabajo e instalaciones

Son inspecciones coordinadas por el responsable de SST, estas inspecciones abarcan; inspecciones de instalaciones, inspecciones de extintores, inspección de luminarias, botiquines y disposición de residuos.

Pausas Activas

Es una actividad física realizada en un breve espacio de tiempo en la jornada laboral, orientada a que las personas recuperen energías para un desempeño

eficiente del trabajo, a través de ejercicios que compense las tareas desempeñadas, revirtiendo de esta manera la fatiga muscular y el cansancio generado por el trabajo.

Auditorías del Sistema de Gestión

Es una evaluación objetiva, concreta e integral de5l cumplimiento de la implementación del sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el trabajo.

Cronograma de Actividades

A continuación, se describen las actividades incluidas en el plan anual de trabajo de la vigencia 2016 - 2017, es preciso señalar que de estimarse conveniente se llevarán a cabo las modificaciones y ajustes que se consideren necesarios y que contribuyan al mejoramiento y optimización de la ejecución del sistema. **(Ver Anexo 5)**

CONCLUSIONES

-) Con la realización de este seminario de profundización, podemos concluir que la aplicación del decreto 1072 de 2015, es necesario en toda empresa, sin importar su tamaño; con el fin de lograr disminuir los índices de accidentalidad laboral y aparición de enfermedades laborales.
-) Que la empresa INGENIERIA H Y MC S.A.S, cumple parcialmente con la aplicación del decreto 1072 de 2015 y que es necesario continuar con el proceso para evitar posibles sanciones económicas por parte del ministerio de trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

-) HENAO R., Fernando. Salud Ocupacional. Conceptos básicos. 2ed. Bogotá D.C.: Ecoe Ediciones, 2010. p. 33.
-) HENAO R., Fernando. Salud Ocupacional. Conceptos básicos. 2ed. Bogotá D.C.: Ecoe Ediciones, 2010. p. 15.
-) COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1562 (11, Julio, 2012). Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. Bogotá D.C, 2012. 22 p.
-) <http://www.activolegal.com/web/index.php/noticias/actualidad/1234-recopilacion-normas-reglamentarias-laboral-ministerio-trabajo-decreto-1072-2015>
-) http://www.iucesmag.edu.co/saludocupacional/?page_id=112
-) Decreto 1443 de 2014, Art. II – numeral 13
-) <http://www.bomberosbogota.gov.co/normograma/documentos/ID/ID603/NTC%204116.pdf>
-) <http://webidu.idu.gov.co:9090/jspui/bitstream/123456789/37102/16/60014419-10.pdf>
-) www.ridssso.com/documentos/muro/5b0be8ecdfcc7343fd8db5bc6aaf5e78.doc

ANEXO 1.

EVALUACIÓN INICIAL									
DEL SG SST DECRETO 1072 DE 2015									
Fecha:		Abril 26 de 2016							
Nombre de la empresa:		INGENIERIA H Y MC S.A.S							
Nit.:		900,075,936-5							
Ciudad:		Villavicencio							
Departamento:		Meta							
Sector Económico:		Primario y Secundario							
Descripción del servicio o actividad:		Construcción de obras de ingeniería civil - Producción agrícola en unidades no especializadas							
Clase de Riesgo:		V							
Centros de Trabajo:		2							
Número de empleados:		3							
Contacto:		Olga Lucia Arango							
Necesita Reclasificación:		No							
CAPÍTULO	DESCRIPCIÓN	DECRETO 1072 ARTÍCULOS	REQUISITOS LEGALES EXIGIDOS	TIPO DE EVIDENCIA				PUNTAJE	OSERVACIONES
				NO EXISTE	EN PROCESO	DOCUMENTADO	CLASE DE REGISTRO		
Capítulo VI	Política SST	2.2.4.6.5	Existe el Documento escrito de la Política de SST actualizada y firmada.	X				0	
Capítulo VI	Política SST	2.2.4.6.5	La política de SST aplica a todos los centros de trabajo y a todos los trabajadores independientemente de su forma de contratación y vinculación incluyendo contratistas y subcontratistas	X				0	
Capítulo VI	Política SST	2.2.4.6.5	La política de SST establece el compromiso, objetivos y es específica y apropiada para la naturaleza de los peligros y el tamaño de la organización.	X				0	
Capítulo VI	Política SST	2.2.4.6.5	La política es difundida y accesible a todos los niveles de la organización y trabajadores y demás partes interesadas en el lugar de trabajo.	X				0	

Capítulo VI	Obligacion de los empleadores	2.2.4.6.8	La empresa cuenta con un responsable que direcciona el SG SST y bajo un acto administrativo.	X				0	
Capítulo VI	Obligacion de los empleadores	2.2.4.6.8	La empresa asigna, documenta y comunica las responsabilidades específicas en el SST a todos los niveles de la organización incluida la alta dirección	X				0	
Capítulo VI	Obligaciones de los empleadores	2.2.4.6.8	La empresa cuenta con el registro anual donde se evidencia que las personas con responsabilidades en el SG-SST realizan la rendición de cuentas.	X				0	
Capítulo VI	Obligaciones de los empleadores	2.2.4.6.8	La empresa cuenta con los recursos financieros, técnicos y humanos, necesarios para el diseño, implementación, revisión, evaluación y mejora de las medidas de prevención y control.	X				0	
Capítulo VI	Obligaciones de los empleadores	2.2.4.6.8	La empresa opera bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de SST teniendo en cuenta los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad de SGRL de que trata el Art. 14 de la Ley 1562 de 2012.	X				0	
Capítulo VI	Obligaciones de los empleadores	2.2.4.6.8	La empresa adopta disposiciones efectivas que permitan identificar peligros, evaluar y valorar los riesgos y establece controles que prevengan los daños en la salud de los trabajadores.	X				0	
Capítulo VI	Obligaciones de los empleadores	2.2.4.6.8	La empresa diseña y desarrolla un Plan de Trabajo Anual donde identifica metas, objetivos responsabilidades, recursos y cronograma de actividades teniendo en cuenta los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del SRL debidamente firmado por el empleador.	X				0	
Capítulo VI	Obligaciones de los empleadores	2.2.4.6.8	La empresa implementa y desarrolla actividades de prevención de AT y EL.	X				0	

Capítulo VI	Obligaciones de los empleadores	2.2.4.6.8	La empresa desarrolla actividades de promoción de la salud incluidas en el SG SST de conformidad con la normatividad vigente.	X				0	
Capítulo VI	Obligaciones de los empleadores	2.2.4.6.8	La empresa garantiza la capacitación de los trabajadores en los aspectos de SST de acuerdo con las características de la empresa.	X				1	
Capítulo VI	Obligaciones de los empleadores	2.2.4.6.8	Adopta medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores y sus representantes ante el COPASST o Vigía de SST	X				0	
Capítulo VI	Obligaciones de los empleadores	2.2.4.6.8	La empresa informa a los trabajadores y/o contratistas, a los representantes ante el COPASST o Vigía SST sobre el desarrollo de todas las etapas del SG SST	X				0	
Capítulo VI	Obligaciones de los empleadores	2.2.4.6.8	La empresa cuenta con los procedimientos adecuados para la ejecución de cada una de las actividades de los trabajadores de acuerdo con sus funciones.	X				0	
Capítulo VI	Obligaciones de los empleadores	2.2.4.6.8	Aplica el SG SST y lo evalúa mínimo una vez al año	X				0	
Capítulo VI	Obligaciones de los empleadores	2.2.4.6.8	La empresa promueve la participación de todos los miembros de misma en la implementación del SG SST.	X				0	
Capítulo VI	Obligaciones de los empleadores	2.2.4.6.8	La empresa cuenta con los formatos para reporte de peligros y riesgos que identifican los trabajadores en sus sitios de trabajos.	X				0	
Capítulo VI	Obligaciones de las ARL	2.2.4.6.9	La empresa se encuentra afiliada a una ARL				CERTIFICADO DE AFILIACION	2	
Capítulo VI	Obligaciones de las ARL	2.2.4.6.9	La ARL presta capacitación al COPASST o Vigía de SST en lo relacionado al SG SST			INCENTIVA A LA EMPRESA A IMPLEMENTAR EL SG-SST		1	La ARL tiene planes de capacitación mensual e invita a la empresa para que envíe personal para capacitarlo en cuanto SG-SST

Capítulo VI	Obligaciones de las ARL	2.2.4.6.9	La ARL presta asesoría y asistencia técnica a la empresa y trabajadores.			INCENTIVA A LA EMPRESA A IMPLEMENTAR EL SG-SST		1	La ARL tiene planes de capacitación mensual e invita a la empresa para que envíe personal para capacitarlo en cuanto SG-SST
Capítulo VI	Responsabilidades de los Trabajadores	2.2.4.6.10	Los Trabajadores informan sobre los peligros y riesgos detectados en sus sitios de trabajo utilizando los formatos que la empresa tiene destinados para ello.	X				0	Los trabajadores lo hacen de forma verbal
Capítulo VI	Responsabilidades de los Trabajadores	2.2.4.6.10	Los trabajadores participan en las capacitaciones en SST	X				0	
Capítulo VI	Capacitación en SST	2.2.4.6.11	la empresa cuenta con un programa de capacitación que proporcione conocimientos en la identificación de peligros y control de riesgos en todas las áreas de la organización.	X				0	
Capítulo VI	Capacitación en SST	2.2.4.6.11	El programa de capacitación en SST es revisado mínimo una vez al año con la participación del COPASST o Vigía SST	X				0	
Capítulo VI	Capacitación en SST	2.2.4.6.11	El programa de capacitación en SST es socializado a la alta dirección.	X				0	
Capítulo VI	Capacitación en SST	2.2.4.6.11	La empresa cuenta con un programa de inducción para trabajadores que ingresen por primera vez a laborar.	X				0	El ingeniero residente de obra, hace una inducción verbal de forma general a los trabajadores nuevos sobre su trabajo y funciones a realizar
Capítulo VI	Capacitación en SST	2.2.4.6.11	La empresa informa a los nuevos trabajadores la identificación y control de peligros.	X				0	
Capítulo VI	Capacitación en SST	2.2.4.6.11	La empresa informa a los nuevos trabajadores la prevención de accidentes y enfermedades laborales.	X				0	
Capítulo VI	Documentación	2.2.4.6.12	La empresa mantiene disponible y actualizado el informe de condiciones de salud y Perfil sociodemográfico de la población trabajadora.	X				0	

Capítulo VI	Documentación	2.2.4.6.12	La empresa mantiene disponible, actualizado y firmado por el empedador y el responsable del SST el Plan de Trabajo Anual en SST.	X				0	
Capítulo VI	Documentación	2.2.4.6.12	La empresa cuenta con los formatos y registro de entrega de EPP			X	FORMATO PROPIO DE ENTREGA DE EPP	2	
Capítulo VI	Documentación	2.2.4.6.12	La empresa cuenta con los soportes de la convocatoria, elección y conformación del COPASST..	X				0	
Capítulo VI	Documentación	2.2.4.6.12	La empresa cuenta con las de Actas de las reuniones del COPASST o la delegación del Vigía de SST y los soportes de sus actuaciones	X				0	
Capítulo VI	Documentación	2.2.4.6.12	La empresa realiza los reportes AT.				REPORTE DE A.T Si	2	
Capítulo VI	Documentación	2.2.4.6.12	La empresa realiza las investigaciones de los incidentes y accidentes de trabajo.	X				0	
Capítulo VI	Documentación	2.2.4.6.12	La empresa elabora el análisis de vulnerabilidad.	X				0	
Capítulo VI	Documentación	2.2.4.6.12	La empresa elabora los planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.	X				0	
Capítulo VI	Documentación	2.2.4.6.12	La empresa mantiene disponible y actualizado el programa de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores.	X				0	
Capítulo VI	Documentación	2.2.4.6.12	La empresa mantiene disponible y actualizado los Formatos de registros de inspecciones de las instalaciones, maquinaria y equipo.	X				0	
Capítulo VI	Documentación	2.2.4.6.12	La empresa mantiene disponible y actualizado la Matriz Legal que contempla las normas de SGRL que aplican a la empresa	X				0	

Capítulo VI	Documentación	2.2.4.6.13	La empresa conserva los registros y documentos que soportan el SG SST	X				0	
Capítulo VI	Comunicación	2.2.4.6.14	La empresa cuenta con mecanismos eficaces para recibir, documentar y responder las comunicaciones internas y externas que garanticen el conocimiento del SG SST a los trabajadores y contratistas.					1	CUENTA CON TECNOLOGIA PARA HACER ESTE TRABAJO
Capítulo VI	Comunicación	2.2.4.6.14	La empresa dispone de los medios adecuados que permitan recolectar inquietudes, ideas y aportes de los trabajadores en materia de SG SST para ser consideradas y atendidas por los responsables de la empresa.	X				0	
Capítulo VI	Identificación Peligros, Evaluación y Valoración de los Riesgos	2.2.4.6.15	Existe un Plan con las medidas de intervención de acuerdo con la matriz de riesgos	X				0	
Capítulo VI	Evaluación inicial del SGSST	2.2.4.6.16	La alta dirección evalúa el SG SST	X				0	
Capítulo VI	Planificación del SGSST	2.2.4.6.17	La empresa destina los recursos financieros para la implementación del SG SST					1	La empresa hace inversión en la compra de EPP y afiliación a la ARL, SS, otros
Capítulo VI	Planificación del SGSST	2.2.4.6.17	La empresa destina los recursos humanos para la implementación del SG SST	X				0	
Capítulo VI	Planificación del SGSST	2.2.4.6.17	La empresa destina los recursos técnicos requeridos para la implementación del SG SST	X				0	
Capítulo VI	Planificación del SGSST	2.2.4.6.19	La empresa define indicadores cualitativos y cuantitativos que permiten evaluar la estructura, el proceso y los resultados del SG SST	X				0	

Capítulo VI	Prevención, preparación y respuesta ante emergencias	2.2.4.6.25	Valora y Evalua los riesgos asociados a amenazas considerando el número de trabajadores expuestos.	X				0	
Capítulo VI	Prevención, preparación y respuesta ante emergencias	2.2.4.6.25	La empresa cuenta con la rutas de evacuación para reducir la vulnerabilidad frente a las amenazas.	X				0	
Capítulo VI	Prevención, preparación y respuesta ante emergencias	2.2.4.6.25	La empresa realiza simulacros mínimo una vez al año con la participación de todos los trabajadores.	X				0	
Capítulo VI	Prevención, preparación y respuesta ante emergencias	2.2.4.6.25	Cumple con la conformación, capacitación, entrenamiento y dotación de la brigada de emergencias, acorde a su nivel de riesgo y recursos disponibles incluyendo la atención primeros auxilios.	X				0	
Capítulo VI	Prevención, preparación y respuesta ante emergencias	2.2.4.6.25	Inspecciona con la periodicidad definida en el SG SST los equipos relacionados con la prevención y atención de emergencias incluyendo sistemas de alerta, señalización y alarma	X				0	
Capítulo VI	Gestión del Cambio	2.2.4.6.26	Implementa y mantiene un procedimiento para evaluar el impacto de la SST teniendo en cuenta los cambios tanto internos como externos tanto en procesos como en normatividad.	X				0	
Capítulo VI	Adquisiciones	2.2.4.6.27	La empresa establece y mantiene un procedimiento que garantice la identificación y evaluación en las especificaciones de productos de acuerdo la calidad requerida	X				0	

Capítulo VI	Contratación	2.2.4.6.28	Adopta y mantiene disposiciones que garanticen el cumplimiento de las normas de SST por parte de proveedores, trabajadores, contratistas durante la ejecución de las actividades.	X					0	
Capítulo VI	Auditoría de cumplimiento del SG SST	2.2.4.6.29	La empresa realiza auditorias anuales del cumplimiento del SG SST	X					0	
Capítulo VI	Alcance de la Auditoría de cumplimiento del SG SST	2.2.4.6.30	La empresa audita el cumplimiento de la política del SG SST	X					0	
Capítulo VI	Alcance de la Auditoría de cumplimiento del SG SST	2.2.4.6.30	La empresa audita los indicadores de estructura, proceso y resultado	X					0	
Capítulo VI	Revisión por Alta Dirección	2.2.4.6.31	Cuenta con los resultados documentados de la revisión de la Alta Dirección .	X					0	
Capítulo VI	Revisión por Alta Dirección	2.2.4.6.31	Los resultados de la revisión de la Alta Dirección han sido divulgado al Copasst o Vigía de SST, según sea el caso, y al responsable del SG SST para definir e implementar las acciones preventivas, correctivas y de mejora .	X					0	
Capítulo VI	Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales	2.2.4.6.32	Cuenta con el equipo (jefe inmediato o supervisor del trabajador accidentado o del área donde ocurrió el evento, un representante del COPASST o Vigía de SST y el responsable del SG SST) investigador capacitado para realizar la investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales	X					0	
Capítulo VI	Mejora Continua	2.2.4.6.34	Existen informes que permitan la mejora continua del SG SST	X					0	

Capítulo VI	Contratación	2.2.4.6.28	Adopta y mantiene disposiciones que garanticen el cumplimiento de las normas de SST por parte de proveedores, trabajadores, contratistas durante la ejecución de las actividades.	X				0	
Capítulo VI	Auditoría de cumplimiento del SG SST	2.2.4.6.29	La empresa realiza auditorias anuales del cumplimiento del SG SST	X				0	
Capítulo VI	Alcance de la Auditoría de cumplimiento del SG SST	2.2.4.6.30	La empresa audita el cumplimiento de la política del SG SST	X				0	
Capítulo VI	Alcance de la Auditoría de cumplimiento del SG SST	2.2.4.6.30	La empresa audita los indicadores de estructura, proceso y resultado	X				0	
Capítulo VI	Revisión por Alta Dirección	2.2.4.6.31	Cuenta con los resultados documentados de la revisión de la Alta Dirección .	X				0	
Capítulo VI	Revisión por Alta Dirección	2.2.4.6.31	Los resultados de la revisión de la Alta Dirección han sido divulgado al Copasst o Vigía de SST, según sea el caso, y al responsable del SG SST para definir e implementar las acciones preventivas, correctivas y de mejora .	X				0	
Capítulo VI	Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales	2.2.4.6.32	Cuenta con el equipo (jefe inmediato o supervisor del trabajador accidentado o del área donde ocurrió el evento, un representante del COPASST o Vigía de SST y el responsable del SG SST) investigador capacitado para realizar la investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales	X				0	
Capítulo VI	Mejora Continua	2.2.4.6.34	Existen informes que permitan la mejora continua del SG SST	X				0	

RANGOS DE CALIFICACIÓN		
2: CUMPLE	4	5,33
1: CUMPLE PARCIALMENTE	6	8
0: NO CUMPLE	65	86,67

ANEXO 2.

VALORACION PROBABILISTICA DEL ESTADO FINAL									
DEL SG SST DECRETO 1072 DE 2015									
Fecha:		Abril 26 de 2016							
Nomre de la empresa:		INGENIERIA H Y MC S.A.S							
Nit.:		900,075,936-5							
Ciudad:		Villavicencio							
Departamento:		Meta							
Séctor Económico:		Primario y Secundario							
Descripción del servicio o actividad:		Construcción de obras de ingeniería civil - Producción agrícola en unidades no especializadas							
Clase de Riesgo:		V							
Centros de Trabajo:		2							
Número de empleados:		3							
Contacto:		Olga Lucia Arango							
Necesita Reclasificación:		No							
CAPÍTULO	DESCRIPCIÓN	DECRETO 1072 ARTÍCULOS	REQUISITOS LEGALES EXIGIDOS	TIPO DE EVIDENCIA				PUNTAJE	OSERVACIONES
				NO EXISTE	EN PROCESO	DOCUMENTADO	CLASE DE REGISTRO		
Capítulo VI	Política SST	2.2.4.6.5	Existe el Documento escrito de la Política de SST actualizada y firmada.			X		2	
Capítulo VI	Política SST	2.2.4.6.5	La politica de SST aplica a todos los centros de trabajo y a todos los trabajadores indendientemente de su forma de contratación y vinculación incluyendo contratistas y subcontratistas			x		2	
Capítulo VI	Política SST	2.2.4.6.5	La politica de SST establece el compromiso, objetivos y es específica y apropiada para la natuarleza de los peligros y el tamaño de la organización.			X		2	
Capítulo VI	Política SST	2.2.4.6.5	La politica es difundida y accesible a todos los niveles de la organización y trabajadores y demás partes interesadas en el lugar de trabajo.		x			1	

Capítulo VI	Obligacion de los empleadores	2.2.4.6.8	La empresa cuenta con un responsable que direcciona y lidere el SG SST.		x			1	
Capítulo VI	Obligacion de los empleadores	2.2.4.6.8	La empresa asigna, documenta y comunica las responsabilidades específicas en SST a todos los niveles de la organización incluida la alta dirección		x			1	
Capítulo VI	Obligaciones de los empleadores	2.2.4.6.8	La empresa cuenta con el registro anual donde se evidencia que las personas con responsabilidades en el SG-SST realizan la rendición de cuentas.	x				0	
Capítulo VI	Obligaciones de los empleadores	2.2.4.6.8	La empresa cuenta con los recursos financieros, técnicos y humanos, necesarios para el diseño, implementación, revisión, evaluación y mejora de las medidas de prevención y control.		x			1	
Capítulo VI	Obligaciones de los empleadores	2.2.4.6.8	La empresa opera bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de SST teniendo en cuenta los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad de SGRL de que trata el Art. 14 de la Ley 1562 de 2012.		x			1	
Capítulo VI	Obligaciones de los empleadores	2.2.4.6.8	La empresa adopta disposiciones efectivas que permitan identificar peligros, evaluar y valorar los riesgos y establece controles que prevengan los daños en la salud de los trabajadores.			x		2	
Capítulo VI	Obligaciones de los empleadores	2.2.4.6.8	La empresa diseña y desarrolla un Plan de Trabajo Anual donde identifica metas, objetivos responsabilidades, recursos y cronograma de actividades teniendo en cuenta los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del SRL debidamente firmado por el empleador.				X	2	
Capítulo VI	Obligaciones de los empleadores	2.2.4.6.8	La empresa Implementa y desarrolla actividades de prevención de AT y EL.	x				0	

Capítulo VI	Obligaciones de los empleadores	2.2.4.6.8	La empresa desarrolla actividades de promoción de la salud incluidas en el SG SST de conformidad con la normatividad vigente.	x					o	
Capítulo VI	Obligaciones de los empleadores	2.2.4.6.8	La empresa garantiza la capacitación de los trabajadores en los aspectos de SST de acuerdo con las características de la empresa.		x				1	
Capítulo VI	Obligaciones de los empleadores	2.2.4.6.8	Adopta medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores y sus representantes ante el COPASST o Vígía de SST		x				1	
Capítulo VI	Obligaciones de los empleadores	2.2.4.6.8	La empresa informa a los trabajadores y/o contratistas, a los representantes ante el COPASST o Vígía SST sobre el desarrollo de todas las etapas del SG SST		x				1	
Capítulo VI	Obligaciones de los empleadores	2.2.4.6.8	La empresa cuenta con los procedimientos adecuados para la ejecución de cada una de las actividades de los trabajadores de acuerdo con sus funciones.		x				1	
Capítulo VI	Obligaciones de los empleadores	2.2.4.6.8	Aplica el SG SST y lo evalúa mínimo una vez al año		x				1	Teniendo en cuenta que no se ha cumplido el tiempo para realizar la primera evaluación del SG SST, se deja documentado y la empresa se compromete a llevar a cabo dicha evaluación.
Capítulo VI	Obligaciones de los empleadores	2.2.4.6.8	La empresa promueve la participación de todos los miembros de la misma en la implementación del SG SST.		x				1	
Capítulo VI	Obligaciones de los empleadores	2.2.4.6.8	La empresa cuenta con los formatos para reporte de peligros y riesgos que identifican los trabajadores en sus sitios de trabajos.				x		2	
Capítulo VI	Obligaciones de las ARL	2.2.4.6.9	La empresa se encuentra afiliada a una ARL				X		2	

Capítulo VI	Obligaciones de las ARL	2.2.4.6.9	La ARL presta capacitación al COPASST o Vigía de SST en lo relacionado al SG SST			x		2	La ARL tiene planes de capacitación mensual e invita a la empresa para que envíe personal para capacitarlo en cuanto SG-SST
Capítulo VI	Obligaciones de las ARL	2.2.4.6.9	La ARL presta asesoría y asistencia técnica a la empresa y trabajadores.			x		2	La ARL tiene planes de capacitación mensual e invita a la empresa para que envíe personal para capacitarlo en cuanto SG-SST
Capítulo VI	Responsabilidades de los Trabajadores	2.2.4.6.10	Los Trabajadores informan sobre los peligros y riesgos detectados en sus sitios de trabajo utilizando los formatos que la empresa tiene destinados para ello.			x		2	Los trabajadores utilizarán los formatos correspondientes
Capítulo VI	Responsabilidades de los Trabajadores	2.2.4.6.10	Los trabajadores participan en las capacitaciones en SST			x		2	
Capítulo VI	Capacitación en SST	2.2.4.6.11	la empresa cuenta con un programa de capacitación que proporcione conocimientos en la identificación de peligros y control de riesgos en todas las áreas de la organización.			x		2	se coordina con la ARL la capacitación requerida para los empleados.
Capítulo VI	Capacitación en SST	2.2.4.6.11	El programa de capacitación en SST es revisado mínimo una vez al año con la participación del COPASST o Vigía SST			x		1	Se dejará establecido en el cronograma respectivo y los respectivos involucrados se comprometen a ejecutar las capacitaciones respectivas.
Capítulo VI	Capacitación en SST	2.2.4.6.11	El programa de capacitación en SST es socializado a la alta dirección.	x				0	
Capítulo VI	Capacitación en SST	2.2.4.6.11	La empresa cuenta con un programa de inducción para trabajadores que ingresen por primera vez a laborar .	x				0	
Capítulo VI	Capacitación en SST	2.2.4.6.11	La empresa informa a los nuevos trabajadores la identificación y control de peligros.		x			1	

Capítulo VI	Capacitación en SST	2.2.4.6.11	La empresa informa a los nuevos trabajadores la prevención de accidentes y enfermedades laborales.	x				0	
Capítulo VI	Documentación	2.2.4.6.12	La empresa mantiene disponible y actualizado el informe de condiciones de salud y Perfil sociodemográfico de la población trabajadora.			x		2	La empresa se comprometerá a mantener actualizado todo lo relacionado con las condiciones de salud y el perfil sociodemográfico de sus empleados y Plan de trabajo anual
Capítulo VI	Documentación	2.2.4.6.12	La empresa mantiene disponible, actualizado y firmado por el empleador y el responsable del SST el Plan de Trabajo Anual en SST.		x			1	
Capítulo VI	Documentación	2.2.4.6.12	La empresa cuenta con los formatos y registro de entrega de EPP			x		2	
Capítulo VI	Documentación	2.2.4.6.12	La empresa cuenta con los soportes de la convocatoria, elección y conformación del COPASST o Vigía SST..	x				0	
Capítulo VI	Documentación	2.2.4.6.12	La empresa cuenta con las Actas de las reuniones del COPASST o la delegación del Vigía de SST y los soportes de sus actuaciones	x				0	
Capítulo VI	Documentación	2.2.4.6.12	La empresa realiza los reportes AT.			x		2	
Capítulo VI	Documentación	2.2.4.6.12	La empresa realiza las investigaciones de los incidentes y accidentes de trabajo.		x			1	
Capítulo VI	Documentación	2.2.4.6.12	La empresa elabora el análisis de vulnerabilidad.			x		2	
Capítulo VI	Documentación	2.2.4.6.12	La empresa elabora los planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.	x				0	
Capítulo VI	Documentación	2.2.4.6.12	La empresa mantiene disponible y actualizado el programa de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores.			x		2	

Capítulo VI	Documentación	2.2.4.6.12	La empresa mantiene disponible y actualizado los Formatos de registros de inspecciones de las instalaciones, maquinaria y equipo.			X		1	
Capítulo VI	Documentación	2.2.4.6.12	La empresa mantiene disponible y actualizado la Matriz Legal que contempla las normas de SGRL que aplican a la empresa			x		2	
Capítulo VI	Documentación	2.2.4.6.13	La empresa conserva los registros y documentos que soportan el SG SST		x			1	
Capítulo VI	Comunicación	2.2.4.6.14	La empresa cuenta con mecanismos eficaces para recibir, documentar y responder las comunicaciones internas y externas que garanticen el conocimiento del SG SST a los trabajadores y contratistas.			x		2	
Capítulo VI	Comunicación	2.2.4.6.14	La empresa dispone de los medios adecuados que permitan recolectar inquietudes, ideas y aportes de los trabajadores en materia de SG SST para ser consideradas y atendidas por los responsables de la empresa.		x			1	
Capítulo VI	Identificación Peligros, Evaluación y Valoración de los Riesgos	2.2.4.6.15	Existe un Plan con las medidas de intervención de acuerdo con la matriz de riesgos			x		2	
Capítulo VI	Evaluación inicial del SGSST	2.2.4.6.16	La alta dirección evalúa el SG SST		x			0	
Capítulo VI	Planificación del SGSST	2.2.4.6.17	La empresa destina los recursos financieros para la implementación del SG SST			x		2	La empresa hace inversión en la compra de EPP y afiliación a la ARL, SS, otros
Capítulo VI	Planificación del SGSST	2.2.4.6.17	La empresa destina los recursos humanos para la implementación del SG SST		x			0	requiere de contratación de personal para dar estricto cumplimiento.
Capítulo VI	Planificación del SGSST	2.2.4.6.17	La empresa destina los recursos técnicos requeridos para la implementación del SG SST			x		2	

Capítulo VI	Planificación del SGSST	2.2.4.6.19	La empresa define indicadores cualitativos y cuantitativos que permiten evaluar la estructura, el proceso y los resultados del SG SST			x		2	
Capítulo VI	Planificación del SGSST	2.2.4.6.20	Existe un procedimiento para efectuar el diagnóstico de las condiciones de salud de los trabajadores que defina las prioridades de control de intervención.			x		2	
Capítulo VI	Planificación del SGSST	2.2.4.6.20	Existe un Plan para la prevención, preparación y atención y respuesta ante emergencias		x			0	
Capítulo VI	Gestión de peligros y riesgo	2.2.4.6.23	La empresa adopta métodos para identificar, prevenir, evaluar, valorar y controlar los peligros y riesgos de la empresa			x		2	
Capítulo VI	Medidas de prevención y control	2.2.4.6.24	La empresa suministra los equipos y EPP			x		2	
Capítulo VI	Medidas de prevención y control	2.2.4.6.24	La empresa realiza el mantenimiento de las instalaciones, equipos y herramientas de acuerdo con los informes de inspección teniendo en cuenta los manuales de uso			x		1	
Capítulo VI	Medidas de prevención y control	2.2.4.6.24	La empresa realiza inspecciones de vigilancia de la salud de los trabajadores a través de las evaluaciones médicas de ingreso, periódicas, retiro y los programa de vigilancias epidemiológica		x			0	
Capítulo VI	Medidas de prevención y control	2.2.4.6.24	La empresa corrige las condiciones inseguras que se presenten en el lugar de trabajo, de acuerdo con las condiciones específicas y riesgos asociados a la tarea.			x		1	
Capítulo VI	Prevención, preparación y respuesta ante emergencias	2.2.4.6.25	La empresa identifica las amenazas y vulnerabilidad por centros de trabajo.			x		2	

Capítulo VI	Prevención, preparación y respuesta ante emergencias	2.2.4.6.25	Valora y Evalua los riesgos asociados a amenazas considerando el número de trabajadores expuestos.		x			0	
Capítulo VI	Prevención, preparación y respuesta ante emergencias	2.2.4.6.25	La empresa cuenta con las rutas de evacuación para reducir la vulnerabilidad frente a las amenazas.		x			0	
Capítulo VI	Prevención, preparación y respuesta ante emergencias	2.2.4.6.25	La empresa realiza simulacros mínimo una vez al año con la participación de todos los trabajadores.		x			0	
Capítulo VI	Prevención, preparación y respuesta ante emergencias	2.2.4.6.25	Cumple con la conformación, capacitación, entrenamiento y dotación de la brigada de emergencias, acorde a su nivel de riesgo y recursos disponibles incluyendo la atención primeros auxilios.		x			0	
Capítulo VI	Prevención, preparación y respuesta ante emergencias	2.2.4.6.25	Inspecciona con la periodicidad definida en el SG SST los equipos relacionados con la prevención y atención de emergencias incluyendo sistemas de alerta, señalización y alarma		x			0	
Capítulo VI	Gestión del Cambio	2.2.4.6.26	Implementa y mantiene un procedimiento para evaluar el impacto de la SST teniendo en cuenta los cambios tanto internos como externos tanto en procesos como en normatividad.		x			0	
Capítulo VI	Adquisiciones	2.2.4.6.27	La empresa establece y mantiene un procedimiento que garantice la identificación y evaluación en las especificaciones de productos de acuerdo la calidad requerida		x			1	
Capítulo VI	Contratación	2.2.4.6.28	Adopta y mantiene disposiciones que garanticen el cumplimiento de las normas de SST por parte de proveedores, trabajadores, contratistas durante la ejecución de las actividades.		x			1	
Capítulo VI	Auditoría de cumplimiento del SG SST	2.2.4.6.29	La empresa realiza auditorias anuales del cumplimiento del SG SST		x			0	

Capítulo VI	Alcance de la Auditoría de cumplimiento del SG SST	2.2.4.6.30	La empresa audita el cumplimiento de la política del SG SST		x			0	
Capítulo VI	Alcance de la Auditoría de cumplimiento del SG SST	2.2.4.6.30	La empresa audita los indicadores de estructura, proceso y resultado		x			0	
Capítulo VI	Revisión por Alta Dirección	2.2.4.6.31	Cuenta con los resultados documentados de la revisión de la Alta Dirección .		x			0	
Capítulo VI	Revisión por Alta Dirección	2.2.4.6.31	Los resultados de la revisión de la Alta Dirección han sido divulgado al Copasst o Vigía de SST, según sea el caso, y al responsable del SG SST para definir e implementar las acciones preventivas, correctivas y de mejora .		x			0	
Capítulo VI	Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales	2.2.4.6.32	Cuenta con el equipo (jefe inmediato o supervisor del trabajador accidentado o del área donde ocurrió el evento, un representante del COPASST o Vigía de SST y el responsable del SG SST) investigador capacitado para realizar la investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales		x			0	
Capítulo VI	Mejora Continua	2.2.4.6.34	Existen informes que permitan la mejora continua del SG SST		x			0	

RANGOS DE CALIFICACIÓN				
2: CUMPLE			26	36,00
1: CUMPLE PARCIALMENTE			25	29,33
0: NO CUMPLE			24	34,67

ANEXO 3. ENCUESTA

ENCUESTA DE PERFIL SOCIODEMOGRÁFICA Y MORBILIDAD SENTIDA

Este cuestionario debe ser diligenciado en su totalidad, al responder procure ser lo más sincero posible. Si tiene alguna duda por favor acercarse al entrevistador. La información suministrada en la encuesta que se aplicará será confidencial y no tendrá consecuencias desfavorables con su vinculación laboral.

Fecha: _____

ANEXO 4.

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARTICIPACIÓN ESTUDIO PERFIL SOCIODEMOGRAFICO Y MORBILIDAD SENTIDA

INGENIERIA H Y MC S.A.S, NIT 900 075 935 - 5

Encuestador

CIPA DA3

Sede donde se realizar el estudio

INGENIERIA H Y MC S.A.S, Kra 24 No. 23ª 38 - Villavicencio

Nombre del Trabajador

Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados. Este procedimiento se conoce como “*consentimiento informado*”. Tendrá absoluta libertad para preguntar sobre cualquier aspecto necesario para aclarar las dudas al respecto.

Una vez que haya comprendido el estudio y desee participar, se le pedirá que firme este formato de “*Consentimiento Informado*”, del cual se le entregará una copia firmada por el Investigador, quien en este caso se trata del grupo de estudio CIPA DA3 X semestre de Salud Ocupacional de la Universidad del Tolima convenio Unillanos.

JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO.

El sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo **SG-SST**, es una herramienta que tiene como propósito el trabajo en conjunto de la gerencia y los trabajadores, teniendo de esta manera un efecto positivo sobre al bienestar físico, mental y social de la población trabajadora consiguiendo así la reducción de los peligros, mejorando la productividad y el ambiente laboral de la empresa, si se busca una mejora continua a los procesos ejecutados se lograra una reducción notable de los Accidentes de Trabajo y las Enfermedades Laborales.

OBJETIVO DEL ESTUDIO

Le invitamos a participar en este estudio de investigación que tiene como objetivo: Determinar datos demográficos y morbilidad sentida, base del diagnóstico para el SG – SST de INGENIERIA H Y MC S.A.S

BENEFICIOS DEL ESTUDIO

El beneficio que traerá el participar en éste estudio es proporcionar datos, resultado de su percepción en relación con las posibles molestias, condiciones operativas y/o administrativas presentes en el trabajo; en busca de soluciones lógicas tendientes a la minimización por medio de acciones de promoción y prevención

PROCEDIMIENTOS DEL ESTUDIO

Se le realizarán algunas preguntas a través de la aplicación de un cuestionario, para conocer factores que pueden influir en el trabajador y que hace que no se adapte al puesto de trabajo.

RIESGOS ASOCIADOS CON EL ESTUDIO

Este estudio no representa riesgo para usted, ya que no se van a realizar métodos invasivos que atente con su salud física y la información suministrada en la encuesta que se aplicará será confidencial y no tendrá consecuencias desfavorables con su vinculación laboral.

ACLARACIONES

-) Su decisión de participar en el estudio es completamente voluntaria.
-) No habrá ninguna consecuencia desfavorable para usted, en caso de no aceptar la invitación.
-) Así como decide participar en el estudio, puede retirarse en el momento que lo desee, aun cuando el investigador responsable no se lo solicite, pudiendo informar o no, las razones de su retiro, decisión respetada en su integridad.
-) Esta investigación no le representa gasto alguno durante el estudio y de igual forma no recibirá pago por su participación. En el transcurso del estudio usted podrá solicitar información actualizada sobre el mismo, al investigador responsable.
-) La información obtenida en este estudio, no será utilizada para la identificación de cada participante, será mantenida con estricta confidencialidad por el investigador.

Personas que le pueden dar información adicional

Si usted desea hacer cualquier consulta sobre el estudio puede contactar a:

Nombre: Atanael Gómez Zárate
Teléfono: 3176467344
E-Mail: atanaelgomez@hotmail.com

Nombre: Diana Milena Rojas Acero
Teléfono: 320 824 96 89
E-mail: citologa@gmail.com

Nombre: Nelly Andrea Melo Moran
Teléfono: 316 469 17 83
E-mail: andi.saludocupacional.3@gmail.com

Nombre: Angélica Velásquez Cubides
Teléfono: 313 2535700
E-Mail: avcubides.av@gmail.com

Si considera que no hay dudas ni preguntas acerca de su participación, puede, si así lo desea, firmar la Carta de Consentimiento Informado que forma parte de este documento.

