

**DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO PARA LA EMPRESA DULCES VENCEDOR DE CARTAGO VALLE**

**CAROL VIVIANA ORREGO RAMIREZ
CLAUDIA VIVIANA CARVAJAL GRISALES**

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA
FACULTAD DE INGENIERIA INDUSTRIAL
PEREIRA, RISARALDA
MAYO DE 2013**

**DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO PARA LA EMPRESA DULCES VENCEDOR DE CARTAGO VALLE**

**Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de Ingeniero
Industrial**

CAROL VIVIANA ORREGO RAMIREZ

CODIGO: 1.112.758.498

CLAUDIA VIVIANA CARVAJAL GRISALES

CODIGO: 42.156.141

DIRECTOR

CARLOS ALBERTO ACEVEDO LOSADA

Ingeniero Industrial

Especialista en Salud Ocupacional

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA

FACULTAD DE INGENIERIA INDUSTRIAL

PEREIRA, RISARALDA

MAYO DE 2013

NOTA DE ACEPTACIÓN

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos al Ingeniero Carlos Alberto Acevedo Losada, Especialista en Salud Ocupacional, por sus grandes aportes y asesorías las cuales fueron de suma importancia para el desarrollo del “Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa Dulces Vencedor Cartago-Valle”.

De igual manera agradecemos a todo el personal de la empresa Dulces Vencedor, por otorgarnos la información y aportes necesarios para el diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

TABLA DE CONTENIDO

	PÁG.
1. INTRODUCCIÓN	11
2. JUSTIFICACIÓN	13
3. OBJETIVOS	14
3.1 OBJETIVO GENERAL	14
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	14
4. INFORMACIÓN GENERAL	15
4.1 ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA	16
4.2 TALENTO HUMANO	17
4.3 INFRAESTRUCTURA FÍSICA	22
4.4 INSUMOS HERRAMIENTAS Y EQUIPOS	23
5. MARCO REFERENCIAL	26
5.1 MARCO LEGAL	26
5.2 MARCO CONCEPTUAL	28
5.3 MAPA DE FACTORES DE RIEGOS	44
5.4 EVALUACIÓN DE LOS SISTEMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	46
6. DIAGNÓSTICO INTEGRAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD	47
6.1 OBTENCIÓN DE LA INFORMACIÓN	47
6.2 SISTEMATIZACIÓN DE DATOS	47
7. DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	49

7.1 COMITÉ PARITARIO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	52
7.2 ACTIVIDADES A REALIZAR EN LOS SUBPROGRAMAS DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO	
E HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL	65
7.3 REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL DULCES VENCEDOR	70
8. EVALUACIÓN DEL PROGRAMA	74
9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	87
BIBLIOGRAFÍA	89
ANEXOS	90

LISTA DE TABLAS

	PÁG.
Tabla 1. Distribución por género	19
Tabla 2. Distribución por grupos etareos	19
Tabla 3. Distribución por antigüedad en la empresa	20
Tabla 4. Distribución salarial	21
Tabla 5. Determinación del nivel de deficiencia	32
Tabla 6. Determinación del nivel de exposición	33
Tabla 7. Determinación del nivel de probabilidad	33
Tabla 8. Significado de los diferentes niveles probabilidad	34
Tabla 9. Determinación del nivel de consecuencias	34
Tabla 10. Determinación del nivel de riesgo	35
Tabla 11. Significado del nivel de riesgo	35
Tabla 12. Aceptabilidad del riesgo	36
Tabla 13. Diagnóstico de Condiciones de Trabajo	48
Tabla 14. Pictograma mapas de factores de riesgo	69
Tabla 15. Riesgos de la empresa	71

LISTA DE GRÁFICOS

	PÁG.
Grafico 1. Distribución por género	19
Grafico 2. Distribución por grupos etareos	20
Grafico 3. Distribución por antigüedad en la empresa	21
Grafico 4. Distribución salarial	22

RESUMEN

Dulces Vencedor, es una empresa familiar, dedicada a la producción de golosinas, las cuales son distribuidas al mercado nacional, cuyo segmento está dirigido a entidades educativas, bancarias y distribuidoras de la región. Estas golosinas en su gran parte van marcadas con la información del cliente (logotipo y nombre), por tanto, se presta el servicio de maquila.

El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, tiene como objetivo principal velar por la protección, seguridad y óptimas condiciones de trabajo de los empleados en el desempeño de sus labores. El incremento de enfermedades profesionales ocasionadas por movimientos repetitivos, ruido, contaminación visual y la infraestructura, llevan a las empresas a tener la necesidad de regirse bajo un manual que les permita minimizar los riesgos y saber cuál es el protocolo a seguir en los diferentes escenarios, que puedan atender contra la salud del empleado.

ABSTRAC

Dulces Vencedor is a family business dedicated to the production of sweets, which are distributed to the national market, whose segment is aimed at educational institutions, banks and distributors in the region. Most of these candies are marked with the customer information (logo and name) therefore, it offers the maquila service.

The safety and management system, at work, has as a main objective to ensure safety and optimum protection working conditions of employees in the performance of their duties. The increase in diseases caused by repetitive motion, noise, visual pollution and the infrastructure lead companies to have the necessity to be directed under a manual that allows them to minimize the risks and know the protocol to be followed in the different scenarios that may threaten the employees' health.

1. INTRODUCCIÓN

Desde la edad antigua 4000 a.C. se hablaba de accidentes de carácter laboral, pasando por la Edad media, llegando a la edad moderna, donde se empieza a implementar el fenómeno del maquinismo y el desarrollo de la revolución industrial, generando aumento en los accidentes de trabajo, obligando así a los empresarios a cuidar y velar por la salud de sus empleados y los recursos propios de la Compañía.

En Colombia se empieza a hablar de Salud Ocupacional en la época prehispánica, donde las personas buscaban alimento, seguridad y estabilidad mediante el trabajo de esta época que era la Agricultura. Con la aparición de diferentes leyes se fue estructurando una normatividad donde se establece el decreto 3170 de 1964, el cual aprueba el reglamento del seguro social obligatorio para accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

El siguiente trabajo consiste en diseñar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa Dulces Vencedor, ubicada en el municipio de Cartago-Valle, la cual actualmente cuenta con 20 empleados, para lo cual se investigará la maquinaria utilizada, materia prima, ubicación, planta física, la distribución del proceso y la reglamentación sanitaria de la empresa.

Se realizará un diagnostico interno buscando fortalezas y debilidades de la Compañía, y un diagnostico externo donde se definirán las oportunidades y amenazas de la Industria, logrando un gran alcance que genere un optimo cuidado de los trabajadores y los recursos de la empresa.

También realizaremos el panorama de riesgos el cual nos ayudará a determinar las contingencias a las que están expuestos los trabajadores, determinando acciones correctivas y preventivas bajo el marco legal.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es responsabilidad de todos y cada uno de los funcionarios de la empresa Dulces Vencedor, quienes con su compromiso de auto cuidado en salud y el firme apoyo de la alta gerencia posibilitan la intervención en la prevención del riesgo y el mejoramiento de la calidad de vida.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa Dulces Vencedor debe ser un mecanismo de control, planeación, ejecución y evaluación de las intervenciones positivas de mejoramiento de las condiciones de trabajo y de salud del talento humano en la empresa. Los recursos destinados al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, deberán tener el carácter de inversión básica, tendientes a asegurar el bienestar integral de toda la población trabajadora.

Debe ser un sistema permanente, continuo y evaluable de acuerdo con las condiciones y etapas de su desarrollo, se regirá por las normas legales vigentes y la metodología técnica propia de la disciplina.

2. JUSTIFICACIÓN

A lo largo de nuestra carrera nos hemos dado cuenta que con los conocimientos adquiridos en la Universidad Tecnológica de Pereira, podemos realizar grandes aportes a las Compañías, buscando mejoras no solo en la rentabilidad de las mismas sino en la calidad de vida de los empleados, es por ello que decidimos apoyar a la empresa Dulces Vencedor, buscando mejorar y garantizar el bienestar de sus empleados, diseñando el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, que ayude a determinar cuáles son los riesgos físicos, psicológicos y sociales que pueden presentarse en esta organización, estableciendo políticas, procedimientos, actividades de higiene y seguridad industrial, que servirán de apoyo para una mejora continua, logrando una mayor satisfacción de los empleados en los diferentes cargos, garantizando un óptimo clima laboral y resultados positivos no solo para los colaboradores sino para el propietario de la empresa.

Dado lo anterior, es necesario realizar un diagnóstico inicial de las condiciones de trabajo que viven a diario los colaboradores, estableciendo las falencias y con ello la forma de corregirlas y prevenirlas, creando conciencia en el auto-cuidado ya que la salud de las personas no es solo un problema personal sino a nivel global de la organización, la familia y la sociedad.

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Diseñar El Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa Dulces Vencedor de Cartago-Valle.

3.2 OBJETIVOS ESPECIFICIOS

- Sugerir el cumplimiento de acuerdo a lo estipulado en las leyes y decretos vigentes, y demás normas relativas con la seguridad y medicina laboral, expedidas por el ministerio de protección social
- Identificar, evaluar y priorizar los factores de riesgos ocupacionales que se originen en los lugares de trabajo, y que puedan afectar la integridad física o mental de los trabajadores.
- Diseñar políticas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la compañía Dulces Vencedor
- Diseñar un plan de acción de respuesta frente a situaciones de emergencia las cuales pueden llegar a afectar la salud de los empleados y la estabilidad económica de la empresa, mediante las actividades a desarrollar en los subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo e Higiene y Seguridad Industrial.
- Concientizar acerca de la participación y acción del comité paritario de Salud Ocupacional, para hacer de estos organismos un soporte proactivo para todas las actividades incluidas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Diseñar un cronograma de actividades

4. INFORMACIÓN GENERAL

INFORMACIÓN DE LA EMPRESA

RAZÓN SOCIAL: Dulces Vencedor

UBICACIÓN: Calle 19 No. 3-60
CARTAGO-VALLE

ACTIVIDAD ECONÓMICA: Fabricación de cacao, chocolate y productos de confitería (1082).

SEGURIDAD SOCIAL:

EPS: Servicio Occidental de Salud

ARL: Colpatria

FONDO DE PENSIONES: Porvenir

GRADO DE RIEGO: I-III

4.1 ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA

DULCES VENCEDOR
ORGANIGRAMA GENERAL
MAYO DE 2013



Fuente: RRHH

4.2 TALENTO HUMANO

TOTAL TRABAJADORES

AREA ADMINISTRATIVA	Cantidad
• Gerente	1
• Contadora	1
• Asistente de Gerencia	1
• Tesorera	1
• Servicios Generales	1
TOTAL ADMINISTRATIVOS	5

AREA OPERATIVA	Cantidad
• Jefe de Producción	1
• Jefe de Mantenimiento	1
• Coordinador de Producción	1
• Auxiliar de Mantenimiento	1
• Operario de Producción	5
TOTAL OPERATIVOS	9

AREA CADENA DE ABASTECIMIENTO	Cantidad
• Jefe de Logística	1
• Auxiliar de Almacén	3
• Conductor	2
TOTAL CADENA DE ABASTECIMIENTO	6
TOTAL PERSONAL DE LA EMPRESA	20

JORNADA LABORAL

Los empleados del área administrativa y operativa de Dulces Vencedor, laboran de lunes a viernes de 7:30 am a 12:00 pm y de 1:00 pm a 6:00 pm.

La atención al público es de 8:00 am a 12:00 pm y de 2:00 pm a 6:00 pm

ESTILO DE VIDA SALUDABLE

La empresa Dulces Vencedor actualmente no realiza pausas activas, como tampoco ejercicios de estiramiento muscular que permita la recuperación de energía para un desempeño eficiente en cada puesto de trabajo.

Dulces Vencedor actualmente no proporciona a sus empleados, capacitaciones en temas como alcoholismo, estrés laboral, hábitos alimenticios. Tampoco realiza ninguna actividad extra laboral de espacios deportivos, que permitan la integración y relajación de sus empleados.

PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO

En el perfil socio demográfico que hay en la compañía se destacan las siguientes variables:

Tabla 1 Distribución por género

GÉNERO	PORCENTAJE
FEMENINO	40%
MASCULINO	60%

Fuente: RRHH

Grafico 1. Distribución por Género

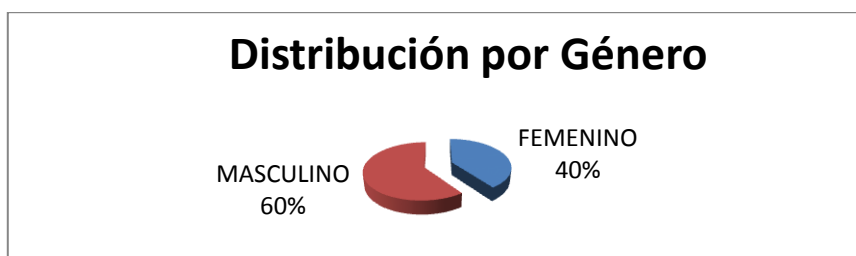


Tabla 2 Distribución por grupos etareos

EDADES		
Años	No. Personas	Porcentaje
18-24	4	20%
25-31	4	20%
32-38	9	45%
39-45	3	15%

Fuente: RRHH

Grafico 2. Distribución por grupos etareos

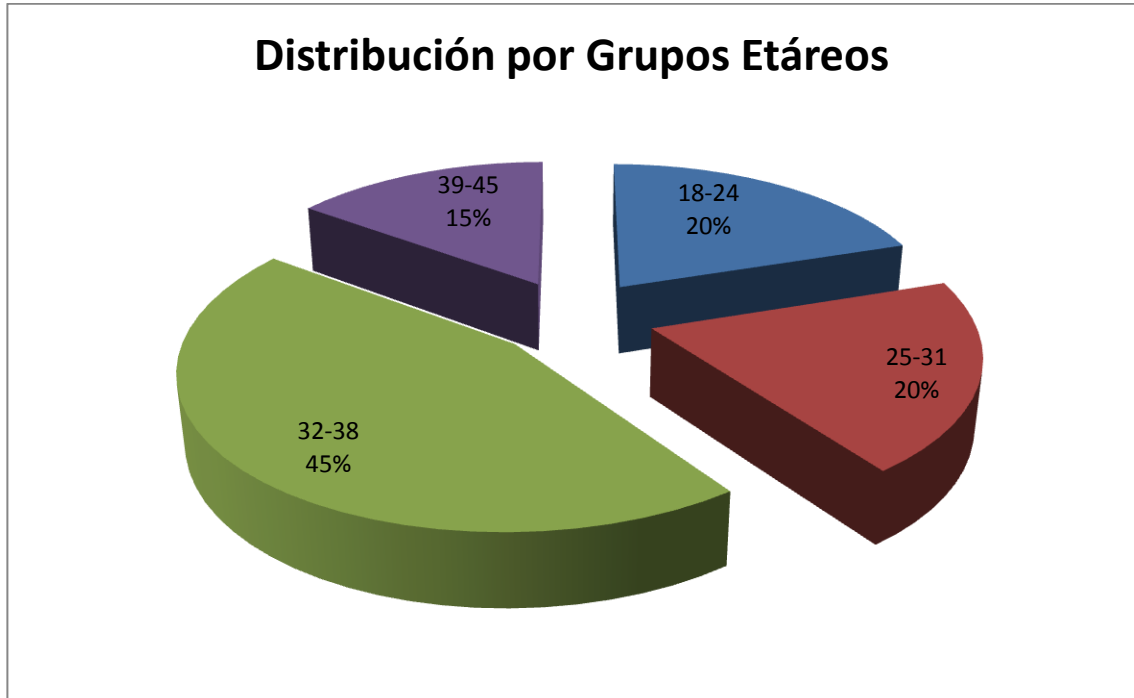


Tabla 3 Distribución por antigüedad en la empresa

ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA		
Años	No. Personas	Porcentaje
0-3 años	8	40%
4- 6 años	7	35%
7-10 años	2	10%
11 o más	3	15%

Fuente: RRHH

Grafico 3. Distribución por antigüedad en la empresa

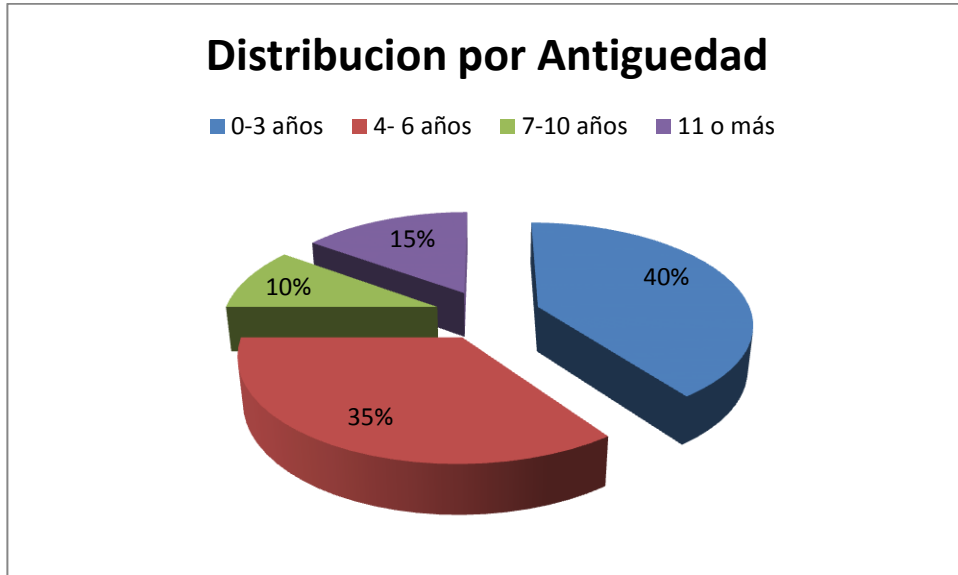
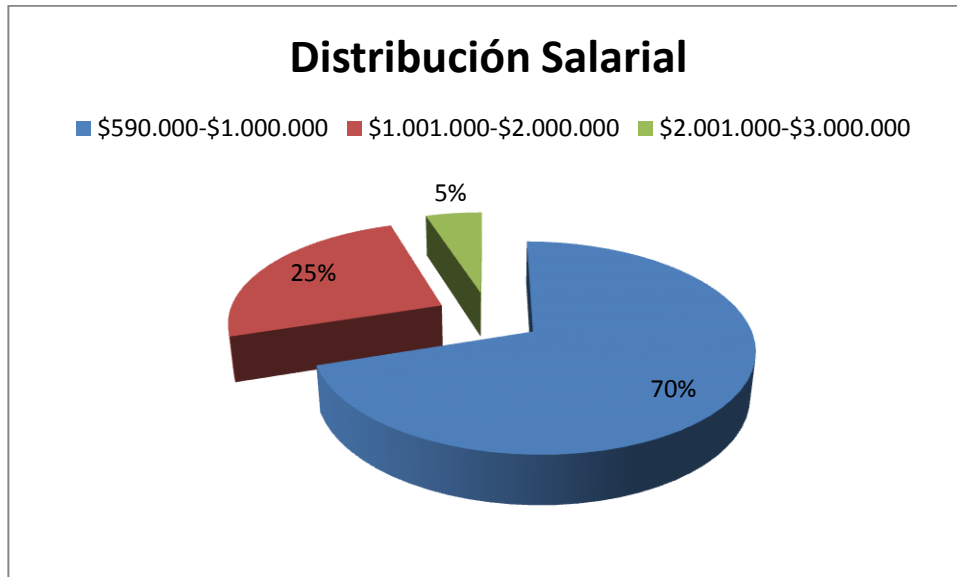


Tabla 4 Distribución Salarial

ESCALA SALARIAL		
Salario	No. Personas	Porcentaje
\$590.000-\$1.000.000	14	70%
\$1.001.000-\$2.000.000	5	25%
\$2.001.000-\$3.000.000	1	5%

Fuente: RRHH

Grafico 4. Distribución Salarial



4.3 INFRAESTRUCTURA FÍSICA

El área Administrativa de la empresa Dulces Vencedor se encuentra ubicada en el segundo piso de la vivienda de la calle 19 No. 3-64 en Cartago Valle, en este piso encontramos las oficinas del Gerente y la Contadora, y dos cubículos para la asistente de Gerencia y la Tesorera, en este segundo piso también hallamos la cocina y el baño para el personal administrativo.

El área operativa se encuentra ubicada en el primer piso donde las oficinas del Jefe de Producción, Coordinador de Producción, Jefe de Mantenimiento y el Jefe de Logística, están divididas por cubículos al lado derecho de este piso, al final del mismo encontramos el baño para el área operativa.

4.4 INSUMOS HERRAMIENTAS Y EQUIPOS

La empresa Dulces Vencedor, a la fecha cuenta con la siguiente maquinaria que se relacionará a continuación:

- Marmita a gas con agitador, donde se cocina el dulce de textura dura como el dulce de coco, ajonjolí y maní, para este proceso se vierte agua, azúcar, glucosa y se le añade el ingrediente escogido ya sea coco, ajonjolí o maní. La marmita se utiliza con el objetivo de que el producto quede en el punto exacto con el porcentaje de humedad que necesita.
- Batidora de dos puestos, para dulce blando cocinado a gas, éstas están compuestas de dos batidores, para la mezcla de goma que requiere de agitación constante hasta lograr su punto y teniendo una cocción a temperatura constante, esta maquinaria se utiliza sólo para la producción de goma.
- Estufas a gas para tostar el maní, ajonjolí y cocinar la mezcla de la banana y la menta.
- Máquina troqueladora de dulce duro, como la banana y la menta, esta está conformada por un bastoniador para mantener la masa de dulce a temperatura ideal en constante movimiento, lo que permite su desplazamiento hacia los legalizadores formando un cordón de dulce que se desliza por unas resistencias de rodillo, dándole el grosor al cordón de dulce y desplazándolo hacia la troqueladora donde el producto llega con el calibre preciso para quedar la banana lista y desplazarla por la banda de enfriamiento, y terminando en una malla de reposo para pasar a envoltura.
- Máquinas cortadoras de gomas, de las cuales una se utiliza para dar el ancho del producto y la otra para el largo, para posteriormente adicionar azúcar y proceder al empaque del producto.
- Máquina selladora, la cual funciona con una termocupla de resistencia de temperaturas, acá el producto es sellado para luego ser empacado en cajas y poder ser distribuido.
- Cortadora de papel, esta cuenta con un motor para enrollar y una cuchilla para cortar. Se utiliza para dar el tamaño necesario de envoltura de cada dulce.

También cuenta con:

- Muebles y Enseres de Oficina
- Equipo de Computo
- Insumos de Aseo

HERRAMIENTAS PROPIAS DEL PROCESO CORTOPUNZANTES

- Tijeras industriales
- Bisturí
- Cuchillos

MATERIA PRIMA E INSUMOS

- Azúcar Refinada
- Esencias
- Glucosa Líquida
- Cera Carnauba
- Ácido cítrico
- Aceite tersol
- Ácido málico
- Colorantes
- Fécula de maíz
- Dextrosa
- Coco

- Envoltura y bolsas en polipropileno
- Cajas de corrugado
- Almidones

5. MARCO REFERENCIAL

5.1 MARCO LEGAL

El marco legal esta dado por normas constitucionales, convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo, lineamientos generales del código sustantivo del trabajo y por:

Bases Legales del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

- Ley 9 de 1979: Normas para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones
- Resolución 2400 de 1979: Disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad industrial en establecimientos de trabajo
- Decreto 614 de 1984: Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país
- Resolución 2013 de 1986: Reglamenta la organización y funcionamiento del comité paritario de Salud Ocupacional
- Resolución 1016 de 1989: Se reglamenta la organización, funcionamiento y forma del programa de Salud Ocupacional
- Resolución 1792 de 1990: Por la cual se adoptan valores límites permisibles para la exposición ocupacional al ruido.
- Resolución 6398 de 1991: Sobre la obligatoriedad del empleador de ordenar la práctica de exámenes médicos de admisión
- Resolución 1075 de 1992: Por la cual se reglamentan actividades en materia de Salud Ocupacional
- Ley 100 de 1993: Sistema Integrado de Seguridad Social en Colombia la cual consta de tres componentes a saber:

El Régimen de Pensiones

Atención en Salud

Sistema General de Riesgos Profesionales

Cada uno de estos componentes cuenta con su propia legislación y sus propios entes ejecutores y fiscales para su desarrollo.

- Decreto 1295 de 1994: Sistema General de Riesgos Profesionales el cual es el pilar de la Ley 100, y cuyo objetivo es establecer las actividades de promoción y prevención buscando mejorar las condiciones de trabajo y salud de los empleados. Este decreto en el artículo 21 obliga a los empleadores a programar ejecutar y controlar el cumplimiento del programa de Salud Ocupacional en la empresa, y en el artículo 22 obliga a los trabajadores a cumplir las normas reglamentos e instrucciones del programa de Salud Ocupacional de las empresas.
- Decreto 1346 de 1994: En el cual se reglamenta la integración, financiación y el funcionamiento de las juntas de calificación de invalidez
- Decreto 1772 de 1994: En el cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al sistema general de riesgos profesionales
- Decreto 1832 de 1994 y 2100 de 1995: Determinan las Tablas de clasificación de actividades económicas y de enfermedades profesionales
- Decreto 3075 de 1997: Reglamenta el cuidado de la inocuidad del producto desde su etapa de fabricación, almacenamiento, distribución hasta la entrega al consumidor final. Estipula las condiciones físicas y específicas de las áreas de elaboración.
- Decreto 2800 de 2003: ARP, Riesgos profesionales, nuestra función principal es prevenir, atender y proteger a los trabajadores de los efectos causados por accidentes y enfermedades profesionales.
- Ley 776 de 2004: Sistema General de Riesgos Profesionales
- Resolución 1401 de 2007: Investigación de incidentes y accidente de trabajo
- Resolución 2646 de 2008: Factores de riesgo psicosocial en el trabajo y demás normas con tal fin se establezcan.

- Ley 1562 de 2012: Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional

Normas Internacionales de Calidad

Normas OHSAS 18.000 (Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional).

Directrices de la OIT convenios:

- C119 Convenio OIT sobre la protección de la maquinaria
- C148 Convenio OIT sobre el medio ambiente del trabajo
(Contaminación de aire, ruido y vibraciones)

5.2 MARCO CONCEPTUAL

Accidente de Trabajo: Es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, invalidez o muerte. También, es aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aun fuera del lugar y horas de trabajo.

Actividades de Bienestar Social: Las actividades de bienestar social tienen como fin mejorar la calidad de vida de la población trabajadora y su familia a través de actividades deportivas, recreativas, culturales, planes para la adquisición de vivienda, préstamos y becas para la educación formal, y en general todas aquellas actividades que promuevan la salud y mejoramiento de condiciones extra laborales.

Actividad Económica: Es aquella que permite la generación de riqueza dentro de una comunidad mediante la extracción, transformación y distribución de los recursos naturales o bien de algún servicio, teniendo como fin la satisfacción de las necesidades humanas.

Acto Inseguro: Incumplimiento de una norma difundida o aceptada que permite la generación, del accidente y/o incidente.

Ambiente de Trabajo: Apreciación que tiene el trabajador de su ambiente laboral.

Ausentismo: Condición de ausente del trabajador. También se le llama al número de horas programadas que se dejan de laborar como consecuencia de un accidente de trabajo, enfermedad general o enfermedad profesional

ARL: Es una empresa administradora de Riesgos Laborales cuya función principal consiste en prevenir, atender y proteger a los trabajadores de los efectos causados por accidentes y enfermedades que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

Cargas de Trabajo: Las cargas de trabajo se dividen en carga física, mental o psicosocial. La carga física se enfoca a los factores de la labor que imponen al trabajador, un esfuerzo físico generalmente se da en términos de postura corporal, fuerza o movimiento e involucra todo el sistema muscular. La carga mental o psicosocial está determinada por las exigencias cognoscitivas y psicoafectivas de las labores o de los procesos propios del cargo. Con base en estas cargas se mide el ambiente laboral al que diariamente se enfrenta el trabajador.

Comité de Emergencias: Equipo que se encarga de crear, planear y administrar el plan de emergencias.

Comité Paritario: Es el organismo técnico de participación entre empresas y trabajadores, para detectar y evaluar los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales.

Condición Insegura: Lo que hace parte del ambiente que genera el accidente y/o incidente.

Condiciones de Salud: Fundamentalmente el trabajador debe recibir capacitaciones teóricas, prácticas de prevención y control de enfermedades comunes, profesionales, accidentes e incidentes laborales y primeros auxilios.

Condiciones de Trabajo: Se define como las características materiales y no materiales que se generan por el ambiente, organización y personas que contribuyen a determinar el proceso salud enfermedad.

Cronograma: Registro pormenorizado del plan de acción del programa donde se incluyen tareas, responsables y fechas de realización.

Elementos de Protección Personal: Es todo dispositivo o accesorio de uso personal diseñado de acuerdo a los riesgos generados en el ambiente de trabajo, cuyo objetivo es disminuir o atenuar la intensidad del factor de riesgo en la salud de una persona.

Enfermedad Profesional: Es todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, en el medio en que se ha visto obligado a trabajar, y que ha sido determinada como tal por el gobierno nacional.

Existencia de Normas y reglamentos: Constituyen una garantía para lograr una buena detección de riesgo, toda vez que orientan directamente hacia las condiciones que deben cumplirse en cada puesto de trabajo.

Factores de Riesgo: Es toda circunstancia o situación que aumenta las probabilidades de una persona de contraer una enfermedad o cualquier otro problema de salud.

Frecuencia: Es el número de accidentes con incapacidad realizados durante un determinado periodo de tiempo.

Fuente de Riesgo: Acción que genera el riesgo.

Grado de Riesgo: Relación matemática entre la concentración, intensidad o el tiempo de exposición a un factor de riesgo.

Higiene Ocupacional: Actividades destinadas a la identificación, evaluación, control de los factores de riesgo del ambiente de trabajo, que en un momento dado pueden alterar la salud del trabajador generando una enfermedad profesional.

Incidente de Trabajo: Son los eventos anormales que se presentan en una actividad laboral y que conllevan un riesgo potencial de lesiones o daños materiales. Cuando este tipo de incidente tiene un alto potencial de lesiones es necesario investigar las condiciones peligrosas o intervenir comportamientos inseguros.

Índice: Relación numérica, comparativa entre una cantidad tipo y otra variable, relación constante entre dos cantidades.

Medicina Ocupacional o del Trabajo: Conjunto de actividades de las ciencias de la salud, dirigidas hacia la promoción de la calidad de vida de los trabajadores a través del mantenimiento y mejoramiento de las condiciones de salud.

Medicina Preventiva: Se encarga de la promoción, protección, recuperación y rehabilitación de la salud de los trabajadores; así como la correcta ubicación del trabajador en una ocupación apta a su constitución fisiológica y psicológica.

Panorama General de Factores de Riesgo: Forma de obtener información sobre los factores de riesgo laborales, así como el conocimiento de la exposición a que están sometidos los distintos grupos de trabajadores afectados por ellos. El panorama de riesgos no debe considerarse como una actividad puntual sino como una forma de recolección, tratamiento y análisis de datos, que permiten una adecuada orientación de las actividades preventivas.

Condiciones que influyen sobre la calidad del panorama general de factores de riesgo.

Formación técnica y experiencia preventiva de quien realiza la observación: Necesidad de formación técnica y preventiva para quien se encarga de la detección de los riesgos.

Conocimiento del proceso productivo: Este conocimiento es una garantía para la detección de riesgos reales existentes.

Conocimiento de datos históricos de accidentalidad y/o enfermedad profesional: Se refiere al proceso o puesto de trabajo analizado.

Existencia de normas y reglamentos: Constituye garantías para una buena detección de riesgos ya que orienta directamente hacia las condiciones que se deben cumplir.

Características para la aceptación como satisfactorio de un panorama de riesgos:

- Identificación y medición de los factores o condiciones de riesgo que constituyen amenazas a la salud e integridad de personas.
- Ubicación dentro del proceso productivo
- Valoración o magnitud del factor de riesgo
- Medidas de control aplicadas en la fuente, en el medio, y en el receptor
- Efecto o consecuencia más probable (accidentalidad, enfermedad profesional)

Fuente de riesgo: Condición o acción que genera el riesgo

Personal Expuesto: Número de personas relacionadas directamente con el riesgo.

Efecto Posible: Consecuencia que puede llegar a generar un riesgo existente en el lugar de trabajo.

Sistema de Control Hallado: Medidas implementadas con el fin de minimizar la ocurrencia de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

Necesidad de Monitoreo: Actividades de seguimiento que permiten detectar prematuramente condiciones personales y del ambiente de trabajo que pueden accionar accidentes o enfermedades profesionales.

Medidas de control recomendadas para minimizar los riesgos.

Nivel de deficiencia

Tabla 5. Determinación del nivel de deficiencia

Nivel de deficiencia	Valor de 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 eficiencia del conjunto de medidas preventivas existentes respecto al riesgo es nula o no existe, o ambos.
Alto (A)	6	Se ha(n) detectado peligro(s) que pueden 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 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 en el conjunto de medidas preventivas existentes es alta, o ambos. El riesgo está controlado.

ND: Nivel de deficiencia: Magnitud de la relación esperable entre (1) el conjunto de peligros detectados y su relación causal directa con posibles incidentes y (2), con la eficacia de las medidas preventivas existentes en un lugar de trabajo.

Nivel de Exposición

Tabla 6. Determinación del nivel de exposición

Nivel de exposición	Valor de NE	Significado
Continua (EC)	4	La situación de exposición se presenta sin interrupción o varias veces con tiempo prolongado durante la jornada laboral
Frecuente (EF)	3	La situación de exposición se presenta varias veces durante la jornada laboral por 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

NE: Nivel de exposición: Situación de exposición a un peligro que se presenta en un tiempo determinado durante la jornada laboral.

Nivel de probabilidad

Para determinar el Nivel de Probabilidad se combinan los resultados de las Tablas 5 y 6 en la Tabla 7.

Tabla 7. Determinación del nivel de probabilidad.

Niveles de probabilidad		Niveles 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 7 se interpreta de acuerdo con el significado que aparece en la Tabla 8.

Tabla 8. Significado de los diferentes niveles de probabilidad.

Nivel de probabilidad	Valor de NE	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 consecuencias según los parámetros de la Tabla 9.

Tabla 9. Determinación del nivel de consecuencias.

Nivel de Consecuencias	NC	Significado
		Daños Personales
Mortal o Catastrófico (M)	100	Muerte (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 (ILT)
Leve (L)	10	Lesiones o enfermedades que no requieren incapacidad

Los resultados de las Tablas 8 y 9 se combinan en la Tabla 10 para obtener el nivel de riesgo, el cual se interpreta de acuerdo con los criterios de la Tabla 11.

Tabla 10. Determinación del nivel de riesgo

Nivel de riesgo NR = NP X NC		Niveles de probabilidad (NP)			
		40-24	20-10	8-6	4-2
Nivel de consecuencias (NC)	100	I 4000-2 400	I 2 000-1 200	I 800-600	II 400-200
	60	I 2 400-1 440	I 1 200-600	II 480-360	II 200 III 120
	25	I 1 000-600	II 500-250	II 200-150	III 100-50
	10	II 400-240	II 200 III 100	III 80-60	III 40 IV 20

Tabla 11. Significado del nivel de riesgo

Nivel de riesgo	Valor de NR	Significado
I	4000 - 600	Situación crítica. Suspender actividades hasta que el riesgo esté bajo control. Intervención urgente.
II	500 - 150	Corregir y adoptar medidas de control de inmediato. Sin embargo, suspenda actividades si el nivel de riesgo está por encima o igual a 360.
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 aun es aceptable.

Decidir si el riesgo es aceptable o no

Una vez determinado el nivel de riesgo, la organización debería decidir cuales riesgos son aceptables y cuáles no.

Para hacer esto, la organización debe primero establecer los criterios de aceptabilidad, con el fin de proporcionar una base que brinde consistencia en

todas sus valoraciones de riesgos. Esto debe incluir la consulta a las partes interesadas y debe tener en cuenta la legislación vigente.

Tabla 12. Aceptabilidad del riesgo

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

Política de Salud Ocupacional: Son lineamientos generales los cuales son establecidos por la dirección de la organización, que permite orientar el curso de acción de algunos objetivos, para determinar características y alcances del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Primeros Auxilios: Son las medidas y cuidados que se ponen en práctica y se otorgan en forma provisional a quien lo necesite antes de su atención en un centro asistencial, para asegurar la atención oportuna en primeros auxilios se requiere capacitación y entrenamiento.

Programa de Salud Ocupacional: Sistema de Gestión de la 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 auditoria 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.

Reporte: Tanto los accidentes como los incidentes de trabajo se deben reportar antes de las 48 horas siguientes al suceso ya que de su oportuna información depende la atención y el trámite correspondiente.

Riesgo: Es la probabilidad de que un objeto material, sustancia o fenómeno pueda potencialmente desencadenar alguna perturbación en la salud o integridad física de la persona, como también en los materiales y equipos.

Riesgo en las Empresas: Según el artículo 4 del reglamento de higiene y seguridad industrial la clasificación de los riesgos se debe realizar tanto en las administrativas como operativas. Estos pueden ser: Físicos, químicos, ergonómicos, biológicos, mecánicos, locativos, ocupacional, psicosociales, eléctricos entre otros. Al elaborar el documento la empresa deberá identificar

los riesgos y clasificarlos como principales o específicos según su importancia en dicha empresa.

Clasificación de los Riesgos:

RIESGO	FACTOR DE RIEGOS
Riesgos Físicos	Factores ambientales que al ser percibidos pueden causar efectos adversos a la salud como:
	Ruido
	Vibraciones
	Temperaturas anormales
	Iluminación radiaciones Presiones anormales
Riesgos Químicos	Son aquellos donde las personas están expuestas a sustancias químicas que en un momento dado pueden causar daño como:
	Sustancias irritantes
	Corrosivas
	Cancerígenas
	Vapores
	Líquidos
	Gases y Vapores
	Material particulado
	Fibras
	Aerosoles Polvos orgánicos inorgánicos Humos metálicos no metálicos
Riesgos de Seguridad	Son aquellos que surgen por incumplimiento de normas de seguridad en maquinaria, instalaciones y en uso de protecciones personales, estos pueden ser:
	Mecánicos
	Eléctricos Físicoquímicos (Incendios, explosiones y orden público)
Riesgos Biológicos	Microorganismos y residuos que por sus características pueden ser tóxicos, desencadenado enfermedades como:
	Virus
	Hongos
	Bacterias
	Parásitos
	Picaduras
	Rickettsias (Temperaturas extremas) Mordeduras

	Fluidos o excrementos
	Alergias respiratorias y de piel
Riesgos Biomecánicos	Postura (prolongada, mantenida, forzada, anti gravitacional)
	Esfuerzo
	Movimiento repetitivo
	Manipulación manual de cargas
	Objetos, puestos de trabajo, maquinas, etc que por su peso y tamaño forma y diseño pueden causar fatiga física o lesiones osteomusculares. Ejemplos: Sobreesfuerzos, malas posturas, movimientos repetitivos.
Riesgo de Saneamiento Básico	Factores que generan deterioro ambiental y consecuencia en la salud de la comunidad como: contaminación de agua y aire, acumulación de basuras
Riesgos Psicosociales	Gestión organizacional (estilo de mando, pago, contratación, participación, inducción y capacitación, bienestar social, evaluación del desempeño y manejo de cambios)
	Características de la organización del trabajo (comunicación, tecnología, organización del trabajo, demandas cualitativas y cuantitativas de la labor)
	Características del grupo social de trabajo (relaciones, cohesión, calidad de interacciones, trabajo en equipo)
	Condiciones de la tarea (carga mental, contenido de la tarea, demandas emocionales, sistemas de control, definición de roles, monotonía)
	Interfase persona-tarea (conocimientos, habilidades en relación con la demanda de la tarea, iniciativa, autonomía irreconocimiento, identificación de la persona con la tarea y la organización)
	Jornada de trabajo (pausas, trabajo nocturno, rotación, horas extras, descansos)
	Relación entre las condiciones de trabajo y las necesidades, valores y expectativas que generan cambios psicológicos del comportamiento. Ejemplo: altos ritmos de trabajo, monotonía en la tarea, planeación y organización inadecuada de las labores, stress, carga mental elevada y desmotivación.
Riesgos Ergonómicos	Se refiere al diseño del puesto de trabajo organización en el trabajo, durante la realización de una actividad laboral. Ejemplo: posturas inadecuadas, trabajos prolongados de pie.
Riesgos Locativos	Son las condiciones físicas no adecuadas que pueden ocasionar un accidente de trabajo o pérdida a la empresa. Ejemplo: Falta de orden y aseo, señalización, ubicación inadecuada de extintores.

Condiciones de Seguridad	Mecánico (elementos o partes de máquinas, herramientas, equipos, piezas a trabajar, materiales, proyectos sólidos o fluidos)
	Eléctrico (alta y baja tensión estática)
	Tecnológico (explosión, fuga, derrame, incendio)
	Accidente de Transito
	Públicos (robos, atracos, asaltos, atentados de orden público)
	Trabajos en altura
	Espacios confinados
Fenómenos Naturales	Sismo
	Terremoto
	Vendaval
	Inundación
	Derrumbe
	Precipitaciones (lluvias, granizadas, heladas)

Salud: Es el completo bienestar físico mental y social y no solamente la ausencia de enfermedad o invalidez.

Salud Ocupacional: 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.

Objetivos de la salud ocupacional.

- Velar por el bienestar físico, mental y emocional de la colectividad, que permitan que la empresa cumpla los objetivos propuestos.
- Orientar a los integrantes del COPASO sobre el Marco Legal, estipulado en los Decretos 614/84 1295/94 y en la Resolución 2013/86.
- Dar las herramientas necesarias y suficientes para el desempeño de su labor en la empresa.
- Indicar los parámetros para el funcionamiento interno y externo del COPASO
- Orientar un plan estratégico para el aprovechamiento de los recursos existentes.

Sistema General de Riesgos Profesionales: 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.

Subprograma de Higiene y Seguridad Industrial: Tiene como objetivo: identificar, reconocer, evaluar y controlar riesgos.

Subprograma de medicina preventiva y del trabajo: Se encarga de vigilar, promover y mantener la salud de los trabajadores.

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

Toxicología Industrial: Estudia los efectos de las sustancias potencialmente nocivas (agentes tóxicos) en el trabajador dentro de su ambiente de trabajo, además establece la magnitud del daño en función de la exposición a dichas sustancias.

Vigía Ocupacional: Es la persona que hace las veces de comité paritario de Salud Ocupacional, en las empresas de menos de 10 trabajadores.

Vigilancia Epidemiológica: Es la investigación para la acción, por lo tanto, utiliza procedimientos prácticos, uniformes y rápidos en los que el grado de precisión puede ser variable.

Subprograma de Higiene y Seguridad Industrial: Conjunto de actividades destinadas a la identificación, evaluación y control de los agentes contaminantes y factores de riesgo que se pueden presentar dentro de los ambientes de trabajo.

Comité paritario de Salud Ocupacional: Todas las empresas e instituciones, públicas o privadas, que tengan a su servicio 10 o más trabajadores, están obligadas a conformar un comité de medicina, higiene y seguridad industrial, cuya organización y funcionamiento estará de acuerdo con las normas del decreto que se reglamente y con la resolución 1016 de 1989 (artículo 1°)

Según resolución 1016 de 1989:

ARTICULO 2°: Cada comité de medicina, higiene y seguridad industrial estará compuesto por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores con sus respectivos suplentes así:

De 10 a 49 trabajadores, un representante por cada una de las partes

De 50 a 499 trabajadores, dos representantes por cada una de las partes

De 500 a 999 trabajadores, tres representantes por cada una de las partes

De 1.000 o más trabajadores, cuatro representantes por cada una de las partes

A las reuniones del comité sólo asistirán los miembros principales. Los suplentes asistirán por ausencia de los principales y serán citados a las reuniones por el presidente del comité.

PARÁGRAFO: Cada comité estará compuesto por representantes del empleador y los trabajadores según el artículo 2° de esta resolución, considerando como número total de trabajadores la suma de los trabajadores de la empresa en el respectivo municipio y municipios vecinos.

ARTICULO 5°: El empleador nombrará directamente sus representantes al comité y los trabajadores elegirán los suyos mediante votación libre.

ARTICULO 6°: Los miembros del comité serán elegidos por un (1) año al cabo del cual podrán ser reelegidos.

ARTICULO 7°: El Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial se reunirá por lo menos una vez al mes en el local de la empresa y durante el horario de trabajo.

ARTICULO 10: El Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial es un organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de salud ocupacional dentro de la empresa y no se ocupará por lo tanto de tramitar asuntos referentes a la relación contractual laboral propiamente dicha, los problemas de personal, disciplinarios o sindicales; ellos se ventilan en otros organismos y están sujetos a reglamentación distinta.

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

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

b. Proponer y participar en actividades de capacitación en salud ocupacional dirigidas a trabajadores, supervisores y directivos de la empresa o establecimiento de trabajo.

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

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

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

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

g. Estudiar y considerar las sugerencias que presenten los trabajadores en materia de medicina, higiene y seguridad industrial.

h. Servir como organismo de coordinación entre empleador y los trabajadores, en la solución de los problemas relativos a la salud ocupacional. Tramitar los reclamos de los trabajadores relacionados con la salud ocupacional.

i. Solicitar periódicamente a la empresa informes sobre accidentalidad y enfermedades profesionales, con el objeto de dar cumplimiento a lo estipulado en la presente Resolución.

j. Elegir al Secretario del Comité.

k. Mantener un archivo de las actas de cada reunión y demás actividades que se desarrollen el cual estará en cualquier momento a disposición del empleador, los trabajadores y las autoridades competentes.

l. Las demás funciones que le señalen las normas sobre salud ocupacional.

ARTICULO 12: Son funciones del Presidente del Comité.

a. Presidir y orientar las reuniones en forma dinámica y eficaz.

b. Llevar a cabo los arreglos necesarios para determinar el lugar o sitio de las reuniones.

c. Notificar lo escrito a los miembros del Comité sobre convocatoria a las reuniones por lo menos un vez al mes.

d. Preparar los temas que van a tratarse en cada reunión.

e. Tramitar ante la administración de la empresa las recomendaciones aprobadas en el seno del Comité y darle a conocer todas sus actividades.

f. Coordinar todo lo necesario para la buena marcha del Comité e informar a los trabajadores de la empresa, acerca de las actividades del mismo.

ARTÍCULO 13: Son funciones del Secretario:

a. Verificar la asistencia de los miembros del Comité a las reuniones programadas.

b. Tomar nota de los temas tratados, elaborar el acta de cada reunión y someterla a la discusión y aprobación del Comité.

c. Llevar el archivo referente a las actividades desarrolladas por el Comité y suministrar toda la información que requieran el empleador y los trabajadores.

ARTÍCULO 14: Son obligaciones del empleador:

a. Propiciar la elección de los representantes de los trabajadores al Comité, de acuerdo con lo ordenado en el artículo 2o., de esta Resolución, garantizando la libertad y oportunidad de las votaciones.

b. Designar sus representantes al Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial.

c. Designar al Presidente del Comité.

d. Proporcionar los medios necesarios para el normal desempeño de las funciones del Comité.

e. Estudiar las recomendaciones emanadas del Comité y determinar la adopción de las medidas más convenientes o informarle las decisiones tomadas al respecto.

ARTÍCULO 15: Son obligaciones de los trabajadores:

a. Elegir libremente sus representantes al Comité de Medicina, Higiene y Seguridad en el trabajo y con los reglamentos e instrucciones de servicio ordenados por el empleador.

b. Informar al Comité de las situaciones de riesgo que se presenten y manifestar sus sugerencias para el mejoramiento de las condiciones de salud ocupacional en la empresa.

c. Cumplir con las normas de medicina, higiene y seguridad en el trabajo y con los reglamentos e instrucciones de servicios ordenados por el empleador.

ARTICULO 16: Cuando dos o más empleadores adelanten labores en el mismo lugar, podrán convocar a acciones conjuntas, a los respectivos Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial y adoptar de común acuerdo las medidas más convenientes para la salud y la seguridad de los trabajadores.

PARÁGRAFO: Se procederá en la forma indicada en este artículo cuando concurren contratantes, contratistas y subcontratistas en un mismo lugar de trabajo.

ARTICULO 17: La entidad gubernamental que ejerza en el lugar funciones de vigilancia de acuerdo con el Decreto 614 de 1984, controlará el cumplimiento de la presente Resolución y comunicará su violación a la División de Salud Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

ARTÍCULO 18: Los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial existentes actualmente seguirán funcionando hasta la terminación del periodo para el cual fueron elegidos, cuando se renovarán de acuerdo con lo dispuesto en esta Resolución.

ARTICULO 19: Esta resolución rige a partir de la fecha de su publicación y deroga la Resolución 1405 de marzo de 1980 emanada de la Dirección General de la Seguridad Social y las demás disposiciones que le sean contrarias.

5.3 MAPA DE FACTORES DE RIESGO

El mapa de riesgos ha proporcionado la herramienta necesaria, para llevar a cabo las actividades de localizar, controlar, dar seguimiento y representar en forma grafica los agentes generadores de riesgo que ocasionan accidentes o enfermedades profesionales en el trabajo. De esta manera se ha sistematizado y adecuado para proporcionar el modo seguro de crear y mantener los ambientes y condiciones de trabajo que contribuyan a la preservación de la salud de los trabajadores, así como el mejor desenvolvimiento de ellos en su correspondiente labor.

TIPO DE MAPA A UTILIZAR

Se utilizará un mapa general, el cual contiene todos los factores de riesgo presentes con sus dependencias.

FUNDAMENTOS DEL MAPA DE FACTORES DE RIESGO

- La nocividad del trabajo no se paga sino que se eliminan
- Los trabajadores no se delegan en nadie el control de su salud
- Los trabajadores más interesados son los más competentes para decidir sobre las condiciones ambientales en las cuales laboran.
- El conocimiento que tengan los trabajadores sobre el ambiente laboral donde se desempeñan, debe estimularse al logro de mejoras

Estos 4 principios se podrían resumir en no monetarización, no delegación, participación activa en el proceso y necesidad de conocer para poder cambiar, con el cual queda claramente indicada la importancia de la consulta a la masa laboral en la utilización de cualquier herramienta para el control y prevención de riesgos como es el caso de los mapas de riesgos.

FINALIDADES DEL MAPA DE FACTORES DE RIESGO

- Permite mantener un flujo de información permanente, actualizada de las condiciones de trabajo y medir la acción de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- Orienta al análisis colectivo de las condiciones de trabajo
- Sirve de instrumento para el seguimiento, control y vigilancia de los factores de riesgo detectados.
- Ayuda a visualizar las acciones tomadas de actividades programadas y desarrolladas en el programa preventivo.
- Conlleva a un seguimiento periódico y análisis sobre el control y eliminación de los factores de riesgo identificados.

- Permite demostrar, argumentar y justificar las inversiones necesarias que realiza la empresa en la aplicación y mejoras a los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- Es una herramienta de trabajo para el coordinador del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

METODOLOGÍA PARA LA ELABORACIÓN DEL MAPA DE FACTORES DE RIESGO

Utilizaremos una metodología sencilla la cual consistirá en la observación de cada puesto de trabajo, sus equipos y maquinaria a utilizar con el fin de detectar los factores de riesgos a los cuales se enfrenta diariamente.

5.4 EVALUACIÓN DE LOS SISTEMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Entre estos podemos mencionar:

- Tasa de ausentismo general por accidente de trabajo, enfermedad profesional y enfermedad general.
- Tasa especificada de morbilidad por enfermedad profesional en cada año
- Frecuencia de accidente de trabajo
- Grado de incumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

6. DIAGNÓSTICO INTEGRAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD

6.1 OBTENCIÓN DE LA INFORMACIÓN

La información se obtuvo por medio de observación y entrevistas en las instalaciones en horarios de trabajo activo, donde se pudieron describir las actividades del personal e identificar los daños o riesgos que se pueden presentar, esto permitió la verificación de las actividades que se deben realizar.

6.2 SISTEMATIZACION DE DATOS

La información obtenida se procesará mediante bases de datos como Excel y Word.

RESULTADOS: Los resultados obtenidos se presentarán a continuación

DIAGNÓSTICO DE CONDICIONES DE SALUD

El diagnóstico se obtuvo por medio del análisis y recolección de información que arrojaron los perfiles demográficos de la población trabajadora y de la opinión directa de los mismos, de acuerdo a las experiencias cotidianas que se tienen de sus puestos de trabajo.

Los métodos utilizados para encontrar dicha información fueron: encuestas, observación, entrevistas directas y grupales.

ENFERMEDAD PROFESIONAL: El área operativa de la compañía Dulces Vencedor puede verse afectada por túnel carpiano a causa del trabajo manual y movimientos repetitivos. También podrían generarse enfermedades visuales debido a que estas labores exigen una visión fija por largos periodos de tiempo.

ENFERMEDAD COMUN: No se tiene ningún reporte sobre enfermedad común.

INCIDENTES: No se tiene ningún reporte sobre incidentes de trabajo pero se manifiesta la presencia de piso resbaloso.

ACCIDENTE DE TRABAJO: No se tiene ningún reporte sobre accidente de trabajo.

Tabla 13. DIAGNOSTICO DE CONDICIONES DE TRABAJO

ITEM	RIESGO
1	LOCATIVO
2	MECÁNICO
3	FÍSICO
4	QUÍMICO
5	BIOLÓGICO
6	ERGONÓMICOS
7	PSICOSOCIALES
8	SEGURIDAD

ANEXO 1. PANORAMA GENERAL DE RIESGOS

7. DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La empresa Dulces Vencedor en el momento no posee Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, por tanto, se propone la siguiente política.

DULCES VENCEDOR

POLITICA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Dulces Vencedor, establece dentro de sus prioridades, la implementación y el desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud y en el Trabajo, el cual va encaminado a velar por el completo bienestar físico, mental y social de los trabajadores ofreciéndoles lugares de trabajo seguros y adecuados; minimizando la ocurrencia de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales.

Se tendrán en cuenta las siguientes actividades para cumplir el anterior propósito:

- Asignar los recursos necesarios, para la implementación y buen funcionamiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Dichos recursos comprenden:

Físicos: Se asignará un espacio físico para el funcionamiento de la dependencia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Económico: la dependencia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo contará con su propio presupuesto económico.

Humano: El desarrollo de las actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, estará a cargo de una persona profesional e idónea.

Técnico: se brindará todo el apoyo técnico necesario para el desarrollo del Programa del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Implementará el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con el fin de proporcionar un lugar de trabajo seguro buscando preservar la salud de los colaboradores.
- Dulces Vencedor, será responsable de vigilar que, en el caso de contrato con terceros, éstos serán responsables de la seguridad social de su personal a cargo.
- Fomentará capacitaciones con la empresa prestadora del riesgos labores, con el fin de capacitar continuamente al personal acerca de este sistema.
- Creará el comité paritario (COPASO) del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo brindándole a este todo el apoyo para la creación e implementación.
- Brindará elementos de protección personal de acuerdo al cargo y funciones asignadas.
- Dulces Vencedor, empresa familiar con un alto sentido humanístico enaltece la importancia y el valor de la salud de sus colaboradores por tal razón considera como uno de sus principales propósitos el desarrollo permanente de actividades que fomenten, identifiquen y controlen los factores de riesgo que inciden en el estado de salud de sus colaboradores y el correcto uso de las herramientas de trabajo, mediante la concientización de mejores hábitos saludables en pro de obtener beneficios de productividad eficiencia y eficacia de sus operaciones.
- Proporcionará y mantendrá unas condiciones de trabajo seguras y saludables y continuará con aquellas prácticas que salvaguarden a todos los colaboradores, garantizando unas condiciones seguras de trabajo para que el resultado final sea una eficiente actuación.
- Dando cumplimiento al propósito y a la legislación vigente Dulces Vencedor, promoverá la participación de todos sus colaboradores activa y responsablemente dando cumplimiento a los requisitos establecidos en

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de lograr los objetivos trazados generando conciencia y auto cuidado de los recursos materiales, profesionales y económicos para la mejora continua de este sistema.

- Dulces Vencedor, respeta y acata todas las directrices sobre Seguridad Industrial y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, que el estado ha dictado y cuya finalidad es la protección integral, física y mental de todos los trabajadores.

- Para la compañía la prevención de accidentes y enfermedades profesionales, tiene tanta importancia como cumplir con los compromisos pactados con los clientes.

- Dulces Vencedor se comprometerá a darle un correcto manejo a los residuos buscando disminuir el impacto ambiental.

- Estas políticas serán difundidas constantemente a todos los colaboradores buscando con ello garantizar el desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Esto es de carácter obligatorio de acuerdo a las normas establecidas por la ley 614 de 1984.

Dado en _____, a los ____ días del mes de _____ del año_____.

GERENTE DULCES VENCEDOR

7.1 COMITÉ PARITARIO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Dulces Vencedor, no tiene conformado el Comité Paritario de Salud Ocupacional; para su conformación se propone:

El comité paritario del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, quedará integrado así:

- Un (1) representante con su respectivo suplente, por parte de la Gerencia que será quien proceda con su elección.
- Un (1) representante con su respectivo suplente por parte del área operativa, para lo cual se propone la siguiente metodología.

ACTA DE CONVOCATORIA

El Gerente de la compañía Dulces Vencedor _____ convoca a los trabajadores para elegir su representante al comité paritario del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, PRINCIPAL y, SUPLENTE, según lo establecido en la resolución 2013 de 1989.

La elección se realizará en _____ el día _____ del mes _____ del año _____ a las _____ horas; para lo cual la compañía facilitará los medios necesarios.

GERENTE DULCES VENCEDOR

**FORMATO DE INSCRIPCIÓN DE LOS CANDIDATOS AL COMITÉ
PARITARIO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN
EL TRABAJO (COPASO)**

DULCES VENCEDOR

Ciudad y Fecha:

Periodo del COPASO: _____ hasta:

No.	CANDIDATOS	CARGO	SECCIÓN O ÁREA	FECHA DE INSCRIPCIÓN

NOMBRE Y FIRMA DEL RESPONSABEL DE LA ELECCIÓN

FECHA DE CIERRE: _____

TARJETÓN INDIVIDUAL

COMITÉ PARITARIO DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DULCES VENCEDOR	
Fecha de votación y elección:	_____
VOTO POR ELECCIÓN	
(NOMBRE DE LOS CANDIDATOS)	

VOTO EN BLANCO:	_____

TARJETÓN POR PLANCHAS

COMITÉ PARITARIO DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DULCES VENCEDOR	
Fecha de votación y elección:	_____
VOTO POR ELECCIÓN	
PLANCHA No. 1	_____
PLANCHA No. 2	_____
PLANCHA No. 3	_____
VOTO EN BLANCO:	_____

**ACTA DE APERTURA DE ELECCIONES DE LOS CANDIDATOS DEL
COPASO**

DULCES VENCEDOR

PERIODO:

Siendo las _____ del día _____, se dio apertura al proceso de votación la elección de los candidatos al COPASO, por parte de los trabajadores para el periodo del _____ al _____

En calidad de jurados de votación, se encargo a los señores:

Por parte de los trabajadores:

Por parte del empleador:

Nombre y Firma del Coordinador

Nombre y Firma de los Jurados

ACTA DE CIRRE DE LAS VOTACIONES PARA LAS ELECCIONES POR PARTE DE LOS TRABAJADORES

DULCES VENCEDOR

Siendo las _____ del día _____ se dio por terminado el proceso de elecciones de candidatos al COPASO, por parte de los trabajadores de la empresa para el período que va del _____ de _____ al _____ del _____.

Como jurado de mesa por parte de los trabajadores, estuvieron los señores (as):

_____	_____
_____	_____
_____	_____

Por parte del empleador, estuvieron los señores (as):

CANDIDATOS Y/O PLANCHA	No. VOTOS

ACTA No. _____
ELECCIÓN Y CONFIRMACIÓN DEL COMITÉ PARITARIO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (COPASO)

DULCES VENCEDOR

Siendo las _____ del día _____ se reunió el personal de **DULCES VENCEDOR**, para la elección y conformación del Comité Paritario del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASO quedando conformado de la siguiente forma:

Por parte del Empleador:	
Principal:	Suplente:
C.C.	C.C.

Por parte del Trabajadores:	
Principal:	Suplente:
C.C.	C.C.

Para constancia de la presente acta se firma a los

**Nombre y Firma del Presidente
COPASO**

**Nombre y Firma del Secretario
COPASO**

**REPÚBLICA DE COLOMBIA
MINISTERIO PROTECCIÓN Y SEGURIDAD SOCIAL
DIRECCIÓN REGIONAL
DIRECCIÓN TÉCNICA DE RIESGOS PROFESIONALES**

FORMATO DE INSCRIPCIÓN DE COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL, VIGÍA OCUPACIONAL O REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

ESPACIO REVERVASO PARA EL MINISTERIO

CÓDIGO REGIONAL

DEPENDENCIA:

FECHA: _____

NÚMERO DE INSCRIPCIÓN:

VIGÍA OCUPACIONAL
COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL
REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA

NOMBRE O RAZÓN SOCIAL:

NIT O C.C. CÓDIGO DE ACTIVIDAD

DIRECCIÓN: _____ TELÉFONO: _____

NÚMERO DE CENTROS DE TRABAJO REPRESENTADOS

DEPARTAMENTO: _____ MUNICIPIO: _____

ARL A LA QUE ESTÁ AFILIADA: _____

PLANTA DE PERSONAL	HOMBRES	MUJERES	SUBTOTAL
ADMINISTRATIVA			
OPERATIVA			
MENORES DE EDAD			
TEMPORALES			
TOTAL			

REPRESENTANTE DE VIGÍA OCUPACIONAL
PRINCIPAL

NOMBRE: _____
C.C. _____

FIRMA: _____

FECHA DE ELECCIÓN: _____

NOTA: Este documento tiene validez por DOS (2) AÑOS, se debe diligenciar a los ocho días de elegido el vigía; a este formulario se debe anexar original y copia del acta de elección.

**REPRESENTANTES AL COMITÉ PARITARIO DEL SISTEMA DE
GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

POR LA EMPRESA	
PRINCIPALES	
NOMBRE _____	NOMBRE _____
C.C. _____	C.C. _____
FIRMA _____	FIRMA _____
SUPLENTES	
NOMBRE _____	NOMBRE _____
C.C. _____	C.C. _____
FIRMA _____	FIRMA _____

POR LOS TRABAJADORES

PRINCIPALES

NOMBRE _____	NOMBRE _____
C.C. _____	C.C. _____
FIRMA _____	FIRMA _____

SUPLENTES

NOMBRE _____	NOMBRE _____
C.C. _____	C.C. _____
FIRMA _____	FIRMA _____

NOTA: Este registro es válido por DOS (2) AÑOS, y debe diligenciarse a más tardar a los ocho días de constituido el comité, a este formulario se debe anexar original y copia del acta de constitución con el respectivo escrutinio firmado por todos sus integrantes con su número de identificación.

- Original y copia del acta del documento de constitución del COPASO
- Original y dos copias del Reglamento de Higiene y del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Copia del listado del personal de la empresa
- Registro mercantil de cámara de comercio de la empresa

Funcionamiento del Comité Paritario

Las principales funciones del Comité Paritario del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de Dulces Vencedor, deben ser las siguientes:

- Citar a los miembros del COPASO, con un tiempo mínimo de veinticuatro (24) horas antes de la reunión.
- Participar en actividades de capacitación en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, dirigidas a todas las áreas de Dulces Vencedor.

- Colaborar en el análisis de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales e indicar las medidas correctivas a que haya lugar para evitar su ocurrencia.
- Mantener un archivo de las actas de cada reunión, que debe estar a disposición de los empleadores, empleados y autoridades competentes en el momento en que las necesiten.
- Promover la elaboración de planes de trabajo, por parte del Comité al interior del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de hacer efectivo el tiempo disponible para el cumplimiento de sus funciones.
- En cada reunión se levantará un acta, para lo cual se propone el siguiente modelo:

ACTA No. _____
REUNIÓN COPASO
SECRETARIA DE EDUCACION MUNICIPAL

Siendo las _____ del día _____ Se reunió el COPASO de Dulces Vencedor.

Con el siguiente orden del día:

- Comprobación de la asistencia
- Lectura del acta anterior
- Lectura de correspondencia
- Lectura de informes
- Pendientes de actividades del Subprograma de Medicina del Trabajo
- Pendientes de actividades del Subprograma de Medicina Preventiva
- Pendientes de actividades del Subprograma de Higiene y Seguridad Industrial
- Verificación de ejecución cronograma de actividades
- Propositiones y Varios

Se pone a consideración el orden. Si hay alguna modificación se anexa siguiente con el orden del día siguiente:

A la reunión del COPASO, asistieron los siguientes miembros:

- Se da lectura del acta anterior y se pone en consideración
- Se da lectura de la correspondencia recibida y despachada
- Se da lectura de informes recibidos

- Se analizarán los puntos realizados o pendientes del subprograma de medicina del trabajo
- Se analizarán los puntos realizados o pendientes del cronograma de actividades
- Se inicia el punto de proposiciones y varios

NOTA: Se debe escribir todo lo que se dicta en el Acta para constancia de trabajo del COPASO, en especial la ocurrencia de accidentes de trabajo, enfermedades comunes y enfermedades profesional, siguiendo los parámetros legales de la normatividad vigente del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en funciones del COPASO.
(RESOLUCION 2013/89, 1016/89)

Para constancia de la presente acta, se firma a los _____ días del mes de _____ del 201_____.

Próxima reunión será el día _____ en _____ a las _____

PRESIDENTE DEL COPASO

SECRETARIO DEL COPASO

Las funciones del presidente del COPASO serán:

- Presidir y ordenar las reuniones de forma dinámica y eficaz.
- Tramitar ante la gerencia de la empresa las recomendaciones aprobadas en el seno del comité y darle a conocer todas sus actividades.
- Preparar los temas que van a tratarse en cada reunión.
- Coordinar todo lo necesario para la buena marcha del comité e informar a todos los trabajadores acerca de las actividades del mismo.

Las funciones del secretario del COPASO serán.

- Verificar la asistencia de los miembros del comité.
- Tomar nota de los temas tratados.
- Elaborar el acta de cada reunión y someterla a discusión y aprobación del COPASO.

A pesar de lo anterior, todos los miembros del comité deberán compartir la responsabilidad en la reunión, presentándose preparados, llegando a tiempo, participando, manteniéndose centrados en el tema, escuchando las opiniones de los demás y comprometiéndose a cumplir con el propósito de la misma.

Después conformado el COPASO, se nombra el Presidente y Secretario del mismo con el objeto de mantener la coordinación, organización y funcionamiento del Comité. El presidente lo elige el Representante Legal y el secretario lo elige el comité en votación.

7.2 ACTIVIDADES A REALIZAR EN LOS SUBPROGRAMAS DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO E HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

Dulces Vencedor, a la fecha no realiza actividades del Subprograma de medicina preventiva y del trabajo e higiene y seguridad industrial, por tal razón, se recomiendan a continuación las siguientes actividades tendientes a realizar en este subprograma:

- Realizar exámenes de ingreso y retiro al personal el cual permitirá determinar el estado de salud de los trabajadores.
- Realizar un examen pre ocupacional, el cual permitirá ubicar el trabajador en el puesto de trabajo adecuado.
- Conservar en la hoja de vida de los trabajadores las historias clínicas de todos los exámenes médicos que les sean realizados por parte de la empresa.
- Implementar capacitaciones con el apoyo de ARL en los siguientes temas:

Lesiones osteomusculares
 Buenos hábitos higiénicos
 Accidentes de Trabajo
 Enfermedades Profesionales
 Stress de Laboral
 Clima laboral
 Manipulación de alimentos
 Enfermedades de transmisión de sexual
 Tabaquismo, alcoholismo, y drogadicción
 Vacunación
 Utilización de elementos de protección personal
 Otros

- Realizar conjuntamente con la ARL, jornadas laborales con el fin de eliminar el riesgo y la carga laboral.
- Realizar dos jornadas de Salud al año
- Implantar un servicio básico de primeros auxilios, que contemplen un plan de contingencia.
- Realizar pausas activas durante la jornada laboral, que brinden a los trabajadores un mejor desempeño en sus labores.
- Practicar visitas a los puestos de trabajo para seguimiento y control de los riesgos existentes
- Llevar estadísticas y registros de todos los eventos y acciones realizadas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Estas deben de mantenerse actualizadas.
- Otorgar uniformes y elementos de protección personal

- Concientizar acerca del uso del uniforme e implementos de trabajo
- Generar conciencia al personal acerca de la importancia de realizar los reportes de incidentes y accidentes de trabajo antes de las 48 horas después de sucedido.
- Crear una brigada de emergencia para la atención en posibles casos de sismos, inundaciones, incendios y demás situaciones de riesgos naturales que se pueden presentar.
- Realizar manuales de limpieza para el personal operativo
- Hacer el programa de señalización para toda la infraestructura
- Inspeccionar y comprobar la efectividad y el buen funcionamiento de los equipos de seguridad y control de los riesgos.
- Implementar el uso del botiquín con todos los elementos reglamentarios
- Hacer reingeniería a los puestos de trabajo buscando mejorar las condiciones del mismo basados en los reglamentos establecidos
- Implementar la separación de residuos y culturizar al personal en el manejo de ellos para que las instalaciones permanezcan limpias y seguras
- Enfatizar el aseo constante y esterilización de las zonas del proceso de alimentos y los servicios sanitarios
- Estudiar e Implementar los Programas de Mantenimiento Preventivo de las instalaciones locativas, equipo de computo, alumbrado y redes eléctricas
- Implementar la demarcación de las zonas transitables, autorizadas y no autorizadas.
- Mantener un buena iluminación en cada puesto de trabajo
- Realizar el plano de evacuación y colocarlo a la entrada de la empresa
- Actualizar anualmente el Panorama General de Riesgos
- Incentivar un programa para cero accidentes
- Concientizar y velar por el correcto ingreso de personal al área de producción evitando el uso de accesorios y uñas largas con maquillaje que un momento dado pueden afectar la producción.

- Adquirir un megáfono para realizar las alertas de los siniestros y simulaciones de los mismos
- El mapa de factores de riesgo debe ser actualizado y divulgado de forma escrita a todos los empleados.
- Hacer control periodo de plagas
- Pictograma del mapa de factores de riesgo: Asignación de símbolos o convenciones de plano geográfico para que todas las personas puedan visualizarlos con facilidad. Se deben utilizar los siguientes símbolos.
- Organizar y desarrollar un plan de prevención y atención de emergencias que conste de las siguientes Brigadas.

En éste caso se recomienda un plan de contingencia.

- Rescate de Bienes y Personas
 - Evacuación
 - Contra incendios
 - Desorden publico
-
- Separación de servicios sanitarios por sexo
 - Garantizar la inocuidad de los productos tanto antes como después de haber sido distribuido (devoluciones)

Tabla 14 Pictograma Mapas de Factores de Riesgos

ITEM	RIESGO	SIMBOLOS
1	LOCATIVO	 <p>RIESGOS LOCATIVOS</p>
2	MECÁNICO	
3	FÍSICO	
4	QUÍMICO	
5	BIOLÓGICO	
6	ERGONÓMICOS	
7	PSICOSOCIALES	
8	SEGURIDAD	

7.3 REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL DULCES VENCEDOR

La empresa Dulces Vencedor identificada con NIT: 24.412.608-3 Domiciliada en Cartago Valle del Cauca Ubicada en la Calle 19 No. 3-64 Teléfono: 2124258, y cuya actividad económica consiste en Fabricación de cacao, chocolate y productos de confitería (1082), según el código 8531 establece el presente reglamento de Higiene y Seguridad Industrial contenido en los siguientes términos:

Artículo 1º: La empresa se compromete a dar cumplimiento a las disposiciones legales vigentes, tendientes a garantizar los mecanismos que aseguren una adecuada y oportuna prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, de conformidad con los artículos 34, 57, 58, 108, 205, 206, 217, 220, 221, 282, 283, 348, 349, 350 y 351 del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 9a. de 1986, Resolución 1016 de 1989, Resolución 6398 de 1991 y demás normas que con tal fin se establezcan.

Artículo 2º: La empresa se obliga a promover y garantizar la constitución y funcionamiento del Comité Paritario del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo 1016 de 1989.

Artículo 3º: La empresa se compromete a destinar los recursos necesarios para desarrollar actividades permanentes, de conformidad con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, elaborado de acuerdo con el Decreto 614 de 1984 y la Resolución 1016 de 1989, el cual contempla, como mínimo, los siguientes aspectos:

a) Subprograma de medicina preventiva y del trabajo, orientado a promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, en todos los oficios, prevenir cualquier daño a su salud, ocasionado por las condiciones de trabajo, protegerlos en su empleo de los riesgos generados por la presencia de agentes y procedimientos nocivos: colocar y mantener al trabajador en una actividad acorde con sus aptitudes fisiológicas y psicosociales.

b) Subprograma de higiene y seguridad industrial, dirigido a establecer las mejores condiciones de saneamiento básico industrial y a crear los procedimientos que conlleven a eliminar o controlar los factores de riesgo que se originen en los lugares de trabajo y que puedan ser causa de enfermedad, disconfort o accidente.

Artículo 4º: Los riesgos existentes en la empresa, están constituidos, principalmente por:

Tabla 15 Riesgos de la empresa

ITEM	RIESGO
1	LOCATIVO
2	MECÁNICO
3	FÍSICO
4	QUÍMICO
5	BIOLÓGICO
6	ERGONÓMICOS
7	PSICOSOCIALES
8	SEGURIDAD

FUENTE: RRHH

Artículo 5º: La empresa y sus trabajadores darán estricto cumplimiento a las disposiciones legales, así como a las normas técnicas e internas que se adopten para lograr la implantación de las actividades de medicina preventiva y del trabajo, higiene y seguridad industrial, que sean concordantes con el presente reglamento y Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

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

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

Artículo 8º: El presente reglamento entra en vigencia partir de la aprobación impartida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y durante el tiempo que la empresa conserve, sin cambios sustanciales, las condiciones existentes en el momento de su aprobación, tales como actividad económica, métodos de producción, instalaciones locativas o cuando se dicten disposiciones gubernamentales que modifiquen las normas del reglamento o que se limiten a su vigencia

Representante Legal

Firma _____

C.C. _____ de _____

- Se recomienda desarrollar actividades culturales como: día de la familia, campeonatos deportivos, capacitaciones y jornadas de salud.
- Se recomienda desarrollar un plan de inducción para el personal que ingresa a la empresa o que rota de puesto de trabajo con el fin de retroalimentar las políticas que deben cumplirse para evitar situaciones de riesgos.

El plan de inducción y/o re inducción debe contener:

Información general de la empresa
 Información general del proceso de producción de la empresa
 Presentación del personal
 Información sobre los riesgos que se pueden presentar en la empresa
 Divulgación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo
 Presentación de las funciones del puesto de trabajo y personal involucrado

- Se recomienda socializar y capacitar al personal acerca del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Es recomendable que las actividades de capacitación se planeen teniendo en cuenta los objetivos y actividades centrales del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Implementar cultura de separación de residuos en canecas con bolsas apropiadas y aseo de todas las instalaciones capacitando al personal directamente responsable de estas labores.
- Se recomienda realizar las investigaciones de los accidentes de trabajo con el fin de determinar posibles mejoras que eviten que el suceso se repita.
- Debe establecerse el uso del botiquín de primeros auxilios legalmente establecido distribuidas en las áreas de administración y producción.
- El suministro de los elementos del botiquín de primeros auxilios son aquellos para uso individual, desechables, que permiten prestar un primer auxilio eficiente y satisfactorio, los cuales se clasifican en:

Antisépticos: Son aquellos cuyo objetivo es la prevención de infecciones evitando el crecimiento de gérmenes que están presentes en la lesión causada accidentalmente.

Materiales de curación: Son implementos que se utilizan para realizar curaciones y limpieza de la herida con la finalidad de proteger los órganos lesionados.

Medicamentos

- Informar a la ARL sobre accidentes de trabajo ocurridos dentro de la empresa.
- Capacitación sobre la importancia de saber interpretar la señalización
- Se recomienda llevar los registros sobre accidentes e incidentes de trabajo teniendo en cuenta los indicadores para determinar sus diferentes causas.
- Se debe llevar un control de las fechas de vencimiento y recarga de los extintores.

Brigadas

Deben conformarse las brigadas de primeros auxilios, rescate de bienes y personas evacuación e incendios.

Se debe dotar de elementos de protección personal a los empleados que lo requieran según el cargo, lo cual debe hacerse de acuerdo a criterio técnico igual que con las dotaciones de ley.

8. EVALUACIÓN DEL PROGRAMA

Dulces Vencedor es una pequeña empresa la cual debe ser evaluada como mínimo 1 vez al año, lo cual amerita una utilización de un modelo de inspección diagnóstico y control para lo cual es necesario gestionar los siguientes indicadores.

Indicadores de disposición de recursos existentes con respecto a las características del colegio.

Indicador de gestión de recurso humano	$\left[1 - \frac{\text{horas disponibles/año} - \text{horas aplicadas/año}}{\text{horas disponibles / año}} \right] * 100$
Indicador de gestión financiera	$\left[1 - \frac{\text{presupuestado (\$)} - \text{ejecutado (\$)}}{\text{presupuestado}} \right] * 100$
Índice de gestión del Comité Paritario	$\text{IGCP Gestión comité paritario} = \left(1 - \frac{\text{Horas disponibles} - \text{horas utilizadas}}{\text{Tiempo empleado}} \right) 100$

INDICADORES DE FRECUENCIA DE INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO

Índice de frecuencia de incidentes	$\text{I.F. INCIDENTES} = \frac{\text{Nº de incidentes en el año}}{\text{Nº H.H.T. en el año}} * K$ <p>(K = 240.000) (NºH.H.T.= Numero de horas hombre trabajadas)</p>
------------------------------------	--

Índice de frecuencia de accidentes de trabajo	$\text{I.F.A.T} = \frac{\text{N}^\circ \text{ de accidentes de trabajo en el año}}{\text{N}^\circ \text{ H.H.T. en el año}} * K$
Índice de frecuencia de accidentes de trabajo con incapacidad	$\text{I.F.I.A.T.} = \frac{\text{N}^\circ \text{ de Accidentes de trabajo con incapacidad en el año}}{\text{N}^\circ \text{ H.H.T. al año}} * K$

INDICADORES DE PRESENCIA DE ENFERMEDAD COMÚN

Tasa de prevalencia global de enfermedad común	$\text{T.P.G. EC} = \frac{\text{N}^\circ \text{ de casos nuevos y antiguos Enfermedad Común periodo}}{\text{N}^\circ \text{ promedio de trabajadores año}} * 1000$
Tasa de incidencia global de enfermedad común	$\text{T.I.G. EC} = \frac{\text{N}^\circ \text{ de casos nuevos de Enfermedad Común en el periodo}}{\text{N}^\circ \text{ promedio de trabajadores año}} * 1000$

- Índice de frecuencia de incidentes (I.F. incidentes): Frecuencia con que ocurren por primera vez, los eventos de salud, accidentes o enfermedades en el periodo donde $K=240.000$

- Índice de frecuencia de accidentes de trabajo (IFAT): Es la relación entre el número total de accidentes de trabajo con y sin incapacidad, registradas en periodo y el total de horas hombre trabajadas durante ese mismo periodo, multiplicado por K; el resultado se interpreta como el número de accidentes de trabajo ocurridos durante el último año por cada: 100 trabajadores de tiempo completo.

•Índice de frecuencia de accidentes de trabajo con incapacidad (I.F.I.AT): Expresa el total de accidentes de trabajo incapacitantes ocurridos durante el último año por cada 100 trabajadores de tiempo completo; si no existen registros, el número de horas hombre trabajadas, se obtiene mediante la sumatoria de las horas que cada trabajador laboró durante el periodo evaluado, incluyendo horas extras y otro tiempo suplementario.

•Tasa de incidencia global de enfermedad común (T.I.G.EC): Para el cálculo de la incidencia de la enfermedad general, se relaciona el número de casos nuevos por todas las causas de enfermedad general o común ocurrida durante el periodo, con el mismo promedio de trabajadores con el mismo periodo.

•Tasa de prevalecía global de enfermedad común (T.P.G EC): Mide el número de personas enfermas por causas no relacionadas directamente con su ocupación, en una población y un periodo determinado.

Interpretación de datos:

BUENO	0-50
REGULAR	51-80
MALO	81-100

Para una mejor evaluación y control se proponen además los siguientes indicadores:

INDICADORES

INDICADORES DE GESTIÓN

Indicadores de gestión del Comité Paritario (IGCP)

$$\text{IGCP} = (1 - (\text{hrs. disp. hrs. utilizadas} / \text{hrs. Disp.})) 100$$

Se interpreta como el % de cumplimiento del Comité Paritario con respecto a las horas disponibles

Disponibilidad de Recursos Humanos para Salud Ocupacional (DRHSO)

$$\text{DRHSO} = \text{hrs. disp. Equipo S.O. en el año} / \text{No. Prom. Trab. Año}$$

Aplicación de los recursos humanos en Salud Ocupacional (ARHSO)

$$\text{ARHSO} = \text{hrs. aplic por equipo S.O. año} / \text{No. Prom. Trab año}$$

El resultado se interpreta como el tiempo en horas que dispuso en el año el equipo de Salud Ocupacional.

INDICADORES DE GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS (IGRH)

$$\text{IGRH} = (1 - \text{hrs disp. Año} - \text{hrs aplicadas año} / \text{hrs. disp. Año}) 100$$

Disponibilidad de recursos financieros para Salud Ocupacional (DRFSO)

DRFSO = Presup. S.O para el año / No. Prom. Trab. Año

EJECUCIÓN PRESUPUESTAL EN SALUD OCUPACIONAL (EPSO)

EPSO = Total invertido \$ en S.O. por año / No. Prom. Trab. Año

INDICADORES DE GESTIÓN FINANCIERA (IGF)

IGF = (1 presupuestado \$ - Ejecutado \$ / presupuestado \$) 100

INDICADORES DE PROCESO

Muestra el grado de desarrollo alcanzado por el programa así como la proporción de cumplimiento respecto a lo programado en el período.

Analiza lo relacionado con la integridad de las acciones para el diagnóstico, la planeación así como el grado de intervención sobre las condiciones de trabajo y salud.

ÍNDICES – PROPORCIONES

Variación de la proporción de expuestos a factores de riesgo con alto grado de riesgo mayor que 1 o alto grado de peligrosidad.

(pi)= Proporción inicial de expuestos a grado de riesgos > 1 o alto grado de peligrosidad. (A final Del período anterior).

$$(PI) = \frac{\text{Numerosos expuestos a G, R} > 1}{\text{Número total del expuesto al GR.}} * 100.$$

(Pfi) = Proporción inicial de expuestos a grado de riesgos > 1 o alto grado de peligrosidad. (A final del período actual).

$$(Pfi) = \frac{\text{Numerosos expuestos a GR.} > 1}{\text{Número total de expuestos al GR}} * 100$$

$$\% \text{ variación} = \frac{(pi) - (pf)}{(pi)} * 100$$

INDICADORES DE ACCIDENTALIDAD

Establecidos con criterios definidos.

Presentar un panorama general con el cual es posible apreciar la tendencia de las condiciones de salud en diferentes periodos, evaluando los resultados de los métodos de control empleados.

Índice de Frecuencia de Incidentes (I.F. Incidentes).

$$\text{I.F. INCIDENTES} = \frac{\text{Números de incidentes en el año}}{\text{Número HHT en el año}} * K$$

Frecuencia con que ocurren por primera vez los eventos de salud, accidentes o enfermedades en el periodo. Donde:

$$K = 200.00$$

Índice de Frecuencia de Accidente de trabajo (Ifat)

$$\text{I.F.A.T} = \frac{\text{Numerosos de incidentes en el año} * K}{\text{No. H.H.T. en el año}}$$

Es la relación entre el número total de accidentes de trabajo con y sin incapacidad, registradas en un periodo y el total de horas hombre trabajadas durante ese mismo periodo, multiplicado por K.

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

Este mismo índice se puede utilizar para los incidentes de trabajos.

Índice de Frecuencia de Accidentes de Trabajo con Capacidad (I.F.I.A.T.)

$$\text{I.F.I.A.T} = \frac{\text{No. De AT con capacidad} * K}{\text{No. H.H.T. año.}}$$

Es la relación entre el número de accidentes con capacidad en in período y el total de las horas hombre trabajadas durante el período considerado multiplicado por K.

Expresa el total de accidentes de trabajo incapacitantes ocurridos durante el último año por cada 100 trabajadores de tiempo completo.

Si no existen registros, el número de horas hombres trabajadas (No. H.H.T.), se obtiene mediante la sumatoria de las horas que cada trabajador

efectivamente laboró durante el período evaluado, incluyendo horas extras y cualquier otro tiempo suplementario.

Proporción Accidentes Trabajo con Incapacidad (% I.F.I.A.T).

$$\% \text{ I.F.I.A.T} = \frac{\text{No. De AT con incapacidad año}}{\text{No. Total año}} * 100$$

Expresa la relación porcentual existente entre los accidentes de trabajo con incapacidad y el total de accidentes de una empresa.

Índice de Severidad de Accidentes de Trabajo (I.S.A.T.)

$$\text{I.S.A.T} = \frac{\text{No. De días perdidos y cargados por AT}}{\text{No. H.H.T. año}} * K$$

Es la relación entre el número de días perdidos y cargados por los accidentes de trabajo durante un período y el total de horas hombre trabajadas durante el período considerado, multiplicado por K.

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

Días cargados corresponde a los días equivalentes según los porcentajes de pérdida de capacidad laboral (Norma ANSI 2 – 162).

Índice de Lesiones Incapacitantes de Accidentes de Trabajo (I.L.I.A.T.).

$$\text{I.L.I.A.T} = \frac{\% \text{ IFIAT} * \text{ISAT}}{1.000}$$

Es la relación entre los índices de frecuencia y severidad de accidentes de trabajo en incapacidad.

En un índice global del comportamiento de lesiones incapacitantes, que no tiene unidades.

Sirve para comparar diferentes secciones de la misma empresa, con ella misma en diferentes períodos, con diferentes empresas, o en el sector económico a la que pertenece.

Proporción de Letalidad de Accidentes de Trabajo (Letalidad At)

$$\text{LETALIDAD} = \frac{\text{No de AT Mortales año} * 100}{\text{No Total AT año}}$$

Expresa la relación porcentual de accidentes mortales ocurridos en el período en relación con el mismo total de accidentes de trabajo ocurridos en el mismo período.

PROPORCIONES DE ENFERMEDAD PROFESIONAL

Proporciones de Prevalencia General de Enfermedades Profesionales (P.P.G. EP)

$$\text{P.P.G.EP} = \frac{\text{No casos exist reconocidos (nuevos y antiguos) EP año}}{\text{No. Promedio de trabajadores año}}$$

Es la proporción de casos de enfermedad profesional (números y antiguos) existentes en una población en un período determinado.

$$K \begin{cases} 100 \\ 1.000 \\ 10.000 \end{cases}$$

Dependiendo del tamaño de la empresa.

El resultado expresa el número de casos existentes de enfermedad profesional en el último año por cada K trabajadores.

Se debe calcular para cada una de las enfermedades profesionales existentes.

Se calcula con la misma fórmula anterior (P.I.G.Ep), considerando en el numerador el número de casos nuevos y antiguos de la enfermedad de interés y en el denominador el número de trabajadores expuestos a los factores de riesgo para misma enfermedad.

Proporción de Incidencia General de Enfermedad Profesional (P.I.G.Ep)

$$\text{P.I.G.EP} = \frac{\text{No. de casos nuevos EP reconocidos año}}{\text{No. Promedio trabajadores año}} * 1000$$

Mide la proporción de personas que desarrollan cualquier tipo de enfermedad profesional y se refiere al número de casos nuevos en un periodo determinado.

Proporción de Incidencia Específica de Enfermedad Profesional (P. Inc. Esp. EP)

$$\text{P.INC.ESP.EP} = \frac{\text{No Casos nuevos reconocidos de EP año}}{\text{No. Prom. Trab. Exp. a FR asociados con el PC año.}} * 1000$$

Se debe calcular para cada una de las EP. Existentes se toma en el numerador de las relaciones operativas, el número de casos nuevos reconocidos de la enfermedad de interés y el denominador el número de trabajadores expuestos a los factores de riesgo para la misma enfermedad.

Tasa de Incidencia Global de Enfermedad Común (T.I.G.Ec).

$$\text{T.I.G.Ec} = \frac{\text{No casos nuevos de EC en el período}}{\text{No promedio de trabajadores año}} * 1000$$

Para el cálculo de la incidencia de la enfermedad general, se relaciona el número de casos nuevos por todas las causas de la enfermedad general o común ocurrida durante el período, con el mismo promedio de trabajadores con el mismo período.

Tasa de Prevalencia Global de Enfermedades Común (T.P.G Ec)

$$\text{T.P.G. EC} = \frac{\text{No. Casos nuevos y antiguos EC. Período}}{\text{No casos de trabajadores año}} * 100$$

Mide el número de personas enfermas por causas no relacionadas directamente con su ocupación, en una población y en un período determinado. Se refiere a los casos nuevos y antiguos que existen en el mismo período.

DE AUSENTISMO

Los eventos de ausentismo por causa de salud incluyen toda ausencia al trabajo atribuido a enfermedad común, enfermedad profesional, accidentes de trabajo y consulta de salud.

Las prorrogas de una incapacidad no se suman como eventos separados.

Índice de Frecuencia de Ausentismo (I.F.A.)

$$\text{I.F.A.} = \frac{\text{No. Eventos de ausencia por causa de salud en últ año}}{\text{No. H.H. programadas en el mismo período}} * K$$

Índice de Severidad del Ausentismo (I.S.A.)

$$\text{I.S.A} = \frac{\text{No. Días ausencia por causa de salud durante últ año} * k}{\text{No. H.H. programadas en el mismo período}}$$

Porcentaje de Tiempo Perdido (% TP)

$$\% \text{ TP.} = \frac{\text{No. Días (horas) perdidas en el período} * 1000}{\text{No. Días (horas) programadas en el período}}$$

9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- Se sugiere solicitar al Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, un aprendizaje en el programa de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para que este apoye la ejecución de dicho programa y sea respaldo en el seguimiento de las actividades y compromisos del mismo.
- Solicitar a la ARL Colpatria un apoyo constante en todo lo que requiera el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con el fin de llevar un mejor control de todas las actividades y los hechos que se presenten en temas de Salud Laboral.
- Hacer levantamiento de la información sobre los incidentes, accidentes y enfermedades comunes de los trabajadores de la empresa, ya que no existen datos estadísticos para controlar estos hechos.
- Comunicar al personal acerca del proyecto de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que se desea implementar, la importancia de este y el grado de compromiso que requiere de cada persona y de la empresa misma.

RECOMENDACIONES

- La ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se debe realizar en un corto plazo con el fin de que no cambien las Condiciones de salud.
- El desarrollo del programa de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo debe contar con el respaldo tanto administrativo como de Presupuesto de Dulces Vencedor.
- Encargar del desarrollo y cumplimiento del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo a personal idóneo que se requiere para la ejecución del mismo (profesional o persona que cuente con licencia e salud ocupacional).

BIBLIOGRAFIA

SURATEP, Plan de emergencia prevención y asistencia en riesgos profesionales

DOCUMENTOS DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, decreto 614 del 14 de Marzo de 1984 Resolucion 2013 del 6 de Junio de 1986.

INSTITUTO DE SEGUROS SOCIALES, Accidentes de trabajo cartilla N°4

INSTITUTO DE SEGUROS SOCIALES, Evaluación del desarrollo del programa de salud ocupación en empresas grandes 1994

MEDICINA DEL TRABAJO CENTRO DE PUBLICACIONES DEL QUINDIO, Parra Giraldo Pedronel, 1995

MEDICINA PREVENTIVA PARA LA SALUD OCUPACIONAL, Zuluaga Gallego Jorge, Rivas Valencia Francia Merly, Publicaciones Universidad del Quindío.

CORTES DIAZ, José María. Seguridad e Higiene del Trabajo. Alfaomega Colombiana S.A., Bogotá, D.C., tercera edición, 2.002, 630 p.

LISTA DE ANEXOS

ANEXO 1. Panorama general de factores de riesgo

ANEXO 2. Cronograma de actividades

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES												
SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO												
ACTIVIDADES	MESES											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Conformación del COPASO												
Conformación Plan de Emergencias												
Programación de actividades de promoción y prevención												
Campañas de Prevención												
Conformación de Brigadas												
Actividades de Higiene y Seguridad Industrial												
Actividades Calidad de Vida Saludable												
Evaluación Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo												

ANEXO 3. Formato para equipo de inspección personal

EQUIPO DE INSPECCIÓN PERSONAL			
INSPECCIÓN DE CUMPLIMIENTO			
Fecha:	Evaluadores:		
Departamento:			
EPP	Observaciones	Incumplimiento	% de Cumplimiento
Requisito			
Totales			

ANEXO 4. Formato para mantenimiento preventivo

MODELO DE FORMATO PARA MANTENIMIENTO PREVENTIVO		
Fecha:	Nombre:	
Equipo a Reparar:		
Mantenimiento:		
Preventivo	<input type="checkbox"/>	Correctivo: <input type="checkbox"/>
Ambos: <input type="checkbox"/>		
Diagnóstico:		
Tiempo de Operación (H: M):		
Firma: _____		

ANEXO 5. Formato para inspección de riesgos

INSPECCIÓN DE RIESGOS		
LISTA DE VERIFICACIÓN		
Riesgo	Áreas / Secciones / Puestos de Trabajo	Observaciones/ Recomendaciones

ANEXO 7. Formato para registro de ausentismo

SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO										
MEDICINA PREVENTIVA										
REGISTRO DE AUSENTISMO										
FECHA	NOMBRE	CARGO	EDAD	A.MEDICO				OTROS	HORAS	OBSERVACIONES
				EG	M	AT	EP			
Coordinador:										
Fecha:										

ANEXO 8. Formato para estadística de accidentes de trabajo

SISTEMA DE INFORMACIÓN Y REGISTRO							
ESTADÍSTICA DE ACCIDENTES DE TRABAJO							
MES: _____							
Nombre Empleado	No. Cedula	Día	Hora	Horas Lab	Cod Diag	Días Incapacidad	Observación
Estadísticas:							
A.T. = Número de días perdidos por accidente de trabajo							
Total de Horas Laboradas en el mes							
$F = \text{Tasa de Frecuencia} = (\# \text{ accidentes} * 200.000) / \text{Horas laboradas}$							
$S = \text{Tasa de Gravedad} = (\# \text{ días perdidos} * 200.000) / \text{Horas laboradas}$							
$I.L.I = \text{Índice de Lesiones Incapacitantes} = F * S / 1.000$							

ANEXO 9. Formato para registro de primeros auxilios

SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO					
MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO					
REGISTRO PRIMEROS AUXILIOS					
FECHA	NOMBRE	CARGO	EDAD	DIAGNÓSTICO	CONDUCTA
Coordinador:					
Fecha					

ANEXO 10. Formato para investigación accidentes de trabajo

ANEXO 11. Certificado de retiro de empleados

SISTEMA DE INFORMACIÓN Y REGISTRO	
CERTIFICADO DE RETIRO	
FECHA:	
NOMBRE:	C.C.
CARGO:	ÁREA:
Certifico que se practicó examen médico para el registro de la empresa, se informó sobre el estado de salud y las acciones ante la EPS en caso de ampliación de beneficios	
CONCEPTO MÉDICO:	
OBSERVACIONES:	
Firma Médico:	
Número Registro Médico:	

ANEXO 12. Certificado de ingreso de empleados

SISTEMA DE INFORMACIÓN Y REGISTRO	
CERTIFICADO DE APTITUD PARA EL INGRESO	
FECHA:	
NOMBRE:	C.C.
CARGO:	ÁREA:
Certifico que se practicaron exámenes médicos y paraclínicos ocupacionales para el cargo solicitado	
CONCEPTO MÉDICO	
APTO: <input type="checkbox"/>	
TEMPORALMENTE NO APTO: <input type="checkbox"/>	
APLAZADO: <input type="checkbox"/>	
PATOLOGÍA QUE NO INTERFIERE CON SU TRABAJO:	
PATOLOGÍA QUE INTERFIERE CON SU TRABAJO:	
OBSERVACIONES:	
Firma Médico:	
Número Registro Médico:	

ANEXO 13. Formato para inspección general

ANEXO 14. Lista de chequeo

LISTA DE CHEQUEO			
INSTALACIONES:		Hombres	Mujeres
		No.	No.
Área del Lote:	No. Plantas:	Lavamanos	Lavamanos
Metros de Construcción:			
Clasificación de Edificación:		Inodoros	Inodoros
		Duchas	Duchas
INSTALACIONES LOCATIVAS PLANTA:			
Dotación		Toallas	
Pisos		SI	NO
Paredes		Jabón	
Cubiertas y Cielorrasos		SI	NO
Altura Oficinas		Planta	
Observaciones:			
AGUA POTABLE	SI		NO
Tanques de Reserva	SI		NO
Mantenimiento de Tanques	SI		NO
Frecuencia de Mantenimiento	Meses		
ILUMINACIÓN			
Natural	Artificial	Otros	Fecha: Día ____ Mes ____ Año ____

ANEXO 15. Formato para registro mensual de incapacidades

ANEXO 16. Formato para inspección de vehículos.