

SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

PELPAK S.A.

Trabajo de grado - práctica empresarial – para el título de Especialista en
Gerencia de Salud Ocupacional

Jeimy Johanna Díaz Beltrán

Tutora:

Rosalba Loaiza Trejos

Fundación Universitaria del Área Andina
Facultad de Ciencias de la Salud
Especialización en Gerencia de Salud Ocupacional
Bogotá, 2016

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	7
1. JUSTIFICACIÓN	9
2. OBJETIVOS	10
2.1 OBJETIVO GENERAL.....	10
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	10
3. MARCO DE REFERENCIA.....	11
3.1. MARCO TEÓRICO.....	11
3.2 MARCO CONCEPTUAL.....	11
4. RESEÑA HISTORICA DE LA EMPRESA.....	20
4.1 IDENTIFICACIÓN LEGAL Y COMERCIAL	20
4.2 MISIÓN	212
4.3 VISIÓN.....	212
5. CONOCIMIENTO DEL PROCESO PRODUCTIVO.....	22
5.1 CLIENTES DE PELPAK	24
6. DESARROLLO DE LA PRÁCTICA	25
6.1 PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES PREVENTIVAS.....	25
6.2 PARTICIPACIÓN DE LA ALTA GERENCIA.....	30
6.3 PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES.....	30
6.4 RESPONSABLE DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	31
7. RECURSOS LOGÍSTICOS	33
8. IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y CONTROL DE RIESGOS	34
9. DIAGNOSTICO SOCIO – DEMOGRAFICO.....	36
10. REPORTE DE CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD	37

11. ACTIVIDADES DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO	37
11.1 OBJETIVOS	37
11.2 EXÁMENES MÉDICOS OCUPACIONALES.....	38
11.3 DIAGNOSTICO DE CONDICIONES DE SALUD.....	39
12. SALUD PÚBLICA	40
13. SEGUIMIENTO DE CONDICIONES DE SALUD	42
14. ATENCIÓN MÉDICA DE EMERGENCIAS Y PRIMEROS AUXILIOS.....	42
15. ACTIVIDADES DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA.....	43
16. RIESGO PSICOSOCIAL.....	44
17. AUSENTISMO LABORAL.....	44
18. ACTIVIDADES DE HIGIENE INDUSTRIAL	46
19. ACTIVIDADES DE SEGURIDAD INDUSTRIAL	46
20. ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL	478
20.1 CRITERIOS PARA LA SELECCIÓN DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL.....	48
21. SANEAMIENTO BÁSICO INDUSTRIAL Y PROTECCIÓN AL MEDIO AMBIENTE.....	488
22. REGISTRO, REPORTE E INVESTIGACIÓN DE ENFERMEDADES LABORALES, INCIDENTES O ACCIDENTES	51
23. PLAN DE INSPECCIONES DE TRABAJO, INSPECCIONES PLANEADAS.....	52
24. MANTENIMIENTO DE LAS INSTALACIONES Y DE LOS EQUIPOS.....	52
24.1 ALMACENAMIENTO.....	53
25. ORDEN Y ASEO	54
26. PLAN DE EMERGENCIAS	54
27. SEÑALIZACIÓN	544
28. CAPACITACIÓN	555
29. INCENTIVO, ESTÍMULO Y MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES.	56

30. COMUNICACIÓN.....	566
31. CRONOGRAMA DEL SGSST	57
31.1 EVALUACIÓN.....	57
31.2 AUDITORIA Y REVISIÓN POR LA GERENCIA	577
32. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	59
33. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	61

LISTA DE TABLAS

Tabla No. 1	Identificación Legal.....	20
Tabla No. 2	Identificación Peligros, evaluación y control de riesgos.....	34
Tabla No. 3	Elementos de Protección personal.....	47
Tabla No. 4	Saneamiento básico Industrial.....	49
Tabla No. 5	Productos Químicos.....	50
Tabla No. 6	Tipo de Inspecciones.....	52

LISTA DE ANEXOS

Anexo 01 Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial.....	62
Anexo 02 Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	66
Anexo 03 Política de Prohibición en consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas.....	69
Anexo 04 Matriz de Identificación de Peligros.....	70
Anexo 05 Procedimiento de seguridad para contratistas.....	79
Anexo 06 Programa de vigilancia epidemiológica.....	90

INTRODUCCIÓN

La seguridad y salud en el trabajo actualmente representa una de las herramientas de gestión más importantes para mejorar la calidad de vida laboral de **PELPAK S.A.** y con ella su competitividad. Esto es posible siempre y cuando **PELPAK S.A.** promueva y estimule en todo momento la creación de una cultura en seguridad y salud que debe estar sincronizada con la cultura de calidad, mejoramiento de los procesos, productividad, desarrollo del recurso humano, la reducción de los costos operacionales y el respeto por el medio ambiente.

Es por ello que **PELPAK S.A.**, tiene entre sus propósitos integrar la seguridad y salud laboral con la calidad, productividad y ambiente, con el fin de mejorar la calidad de vida laboral, lograr una reducción de los costos generados por los accidentes laborales y las enfermedades laborales, mejorar la calidad del servicio prestado y ante todo generar ambientes sanos para los que aquí trabajan.

El interés es suministrar los recursos necesarios para responder a las demandas de la población trabajadora respecto a su salud y el medio ambiente laboral, así también para dar cumplimiento a la normatividad vigente.

La política de seguridad y salud en el trabajo muestra el compromiso de **PELPAK S.A.** con el bienestar de sus empleados y con el mejoramiento continuo de los procesos de la organización, orientados a implementar una cultura de seguridad total en **PELPAK S.A.**

Por esta razón, **PELPAK S.A.**, está implementando programas orientados a concientizar al personal, establecer prácticas de manufactura eficientes y mejorar la salud y seguridad en general de sus empleados.

El compromiso de **PELPAK S.A.**, con sus empleados va más allá de lo exigido por la Ley y por esta razón abre espacios de esparcimiento y recreación que son regulados y suministrados por el área de capacitación y bienestar.

La situación socio - cultural actual de la población colombiana también hace que **PELPAK S.A.**, dentro de su filosofía de compromiso social, implemente, por medio del departamento de Seguridad Industrial, espacios que van más allá de la salud física, planificando y desarrollando programas de capacitación y de asesoría psicológica, entre otras en pro del pleno bienestar de nuestros empleados.

1. JUSTIFICACIÓN

Frente al alto porcentaje de accidentalidad, enfermedades laborales y la no atención o prevención de diferentes problemáticas que se presentan en el ámbito laboral, se hace necesario que el gobierno nacional genere una nueva normatividad e implementación en cuanto al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud laboral con el fin de prevenir enfermedades o situaciones que afecten la salud laboral de los colaboradores.

Es por esto que se da la importancia y necesidad en implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), en la empresa Pelpak S.A, puesto que aparte de dar cumplimiento a la normatividad colombiana, se requiere generar planes de acción con el fin de bajar el índice de accidentalidad, mejorar las condiciones de seguridad industrial, reducir el índice de ausentismo, generar acciones preventivas, implementar políticas en pro del bienestar, todo esto con el fin de mejorar la calidad de vida de los colaboradores desde su vida laboral. Lo anterior se realizará teniendo en cuenta la experiencia y el conocimiento adquirido en los diferentes temas vistos en la especialización.

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Brindar el apoyo y asesoría en la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa Pelpak S.A., con el fin de generar y establecer acciones de mejora y prevención en cuanto a la calidad de vida y bienestar de los colaboradores en su ámbito laboral.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analizar e investigar la normatividad colombiana para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Investigar e implementar la normatividad que rige para el tipo de actividad de la empresa Pelpak S.A.
- Determinar los principales factores de riesgo, accidentalidad, ausentismo, seguridad industrial o aquellos factores que están impactando la productividad de la empresa como primera medida.
- Implementar las diferentes políticas o actividades preventivas y correctivas.
- Apoyar y asesorar en la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

3. MARCO DE REFERENCIA

3.1 MARCO TEÓRICO

Este documento se ciñe a los lineamientos establecidos por el decreto 1443 del 2014 (por el cual se dictan disposiciones para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG, SST), ley 1562 de 2012 (por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Seguridad y salud en el trabajo) y la resolución 1016 de 1989 (por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país).

3.2 MARCO CONCEPTUAL

ACCIDENTES LABORALES: Es accidente laboral todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

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

Igualmente se considera accidente laboral el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador. (Ley 1562 de 2012, Art 3).

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

De igual forma se considera accidente laboral el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de **PELPAK S.A.**

ACCIDENTE GRAVE: Aquel que trae como consecuencia amputación de cualquier segmento corporal; fractura de huesos largos (fémur, tibia, peroné, humero, radio y cúbito); trauma craneoencefálico; quemaduras de segundo y tercer grado; lesiones severas de mano, tales como, aplastamiento o quemaduras; lesiones severas de columna vertebral con compromiso de médula espinal; lesiones oculares que comprometan la agudeza o el campo visual o lesiones que comprometan la capacidad auditiva. (Resolución 1401 de 2007, art 3, definiciones).

ACCIÓN CORRECTIVA: Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable. (Decreto 1443 de 2012, Art 2, Definiciones, pag 2).

ACCIÓN DE MEJORA: Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST, para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política. (Decreto 1443 de 2012, Art 2, Definiciones, pág. 2).

ACCIÓN PREVENTIVA: Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable. (Decreto 1443 de 2012, Art 2, Definiciones, pág. 2).

ACTIVIDAD NO RUTINARIA: Actividad que no forma parte de la operación normal de la organización o actividad que la organización ha determinado como no rutinaria por su baja frecuencia de ejecución. (Decreto 1443 de 2012, Art 2, Definiciones, pág. 2).

ACTIVIDAD RUTINARIA: Actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizable. (Decreto 1443 de 2012, Art 2, Definiciones, pág. 2).

ALTA DIRECCIÓN: Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa. (Decreto 1443 de 2012, Art 2, Definiciones, pág. 2).

AMENAZA: Peligro latente de que un evento físico de origen natural, o causado, inducido por la acción humana de manera accidental, se presente con una severidad suficiente para causar pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la salud, así como también daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales. (Decreto 1443 de 2012, Art 2, Definiciones, pág. 3).

ANÁLISIS DEL RIESGO. Proceso para comprender la naturaleza del riesgo y para determinar el nivel del riesgo. (GTC 45 de 2010, pág., 1)

AUTO-REPORTE DE CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD: Proceso mediante el cual el trabajador o contratista reporta por escrito al empleador o contratante las condiciones adversas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo. (Decreto 1443 de 2012, Art 2, Definiciones, pag. 3).

CAUSAS BÁSICAS: Causas reales que se manifiestan detrás de los síntomas; razones por las cuales ocurren los actos y condiciones subestándar o inseguros; factores que una vez identificados permiten un control administrativo significativo. Las causas básicas ayudan a explicar por qué se cometen actos subestándar o inseguros y por qué existen condiciones subestándar o inseguras. (Resolución 1401 de 2007, cap. 1 – generalidades).

CAUSAS INMEDIATAS: Circunstancias que se presentan justamente antes del contacto; por lo general son observables o se hacen sentir. Se clasifican en actos subestándar o actos inseguros (comportamientos que podrían dar paso a la ocurrencia de un accidente o incidente) y condiciones subestándar o condiciones inseguras (circunstancias que podrían dar paso a la ocurrencia de un accidente o incidente). (Resolución 1401 de 2007, cap. 1 – generalidades).

CENTRO DE TRABAJO: Se entiende por Centro de Trabajo a toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada. (Decreto 1443 de 2012, Art 2, Definiciones, pág. 3).

CICLO PHVA: Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos.

- **Planificar:** Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas.
- **Hacer:** Implementación de las medidas planificadas.
- **Verificar:** Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados.
- **Actuar:** Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.

(Decreto 1443 de 2012, Art 2, Definiciones, pág. 3).

CONDICIONES DE SALUD: El conjunto de variables objetivas y de auto-reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil socio demográfico y de morbilidad de la población trabajadora. (Decreto 1443 de 2012, Art 2, Definiciones, pág. 3).

CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO: Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores. Quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros: a)- las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo; b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia; c) los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior,

que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores y; d) la organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales. (Decreto 1443 de 2012, Art 2, Definiciones, Pág. 3).

CONSECUENCIA. Resultado, en términos de lesión o enfermedad, de la materialización de un riesgo, expresado cualitativa o cuantitativamente.
Competencia. Atributos personales y aptitud demostrada para aplicar conocimientos y habilidades. (GTC 45 de 2010, pág., 1)

DESCRIPCIÓN SOCIO DEMOGRÁFICA: Perfil socio demográfico de la población trabajadora, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo. (Decreto 1443 de 2012, Art 2, Definiciones, Pág. 3).

EFFECTIVIDAD: Logro de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con la máxima eficacia y la máxima eficiencia. (Decreto 1443 de 2012, Art 2, Definiciones, Pág. 3).

EFICACIA: Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción. (Decreto 1443 de 2012, Art 2, Definiciones, Pág. 4).

EFICIENCIA: Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados. (Decreto 1443 de 2012, Art 2, Definiciones, Pág. 4).

EMERGENCIA: Es aquella situación de peligro o desastre o la inminencia del mismo, que afecta el funcionamiento normal de la empresa. Requiere de una reacción inmediata y coordinada de los trabajadores, brigadas de emergencias y primeros auxilios y en algunos casos de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud. (Decreto 1443 de 2012, Art 2, Definiciones, Pág. 4).

ENFERMEDAD LABORAL: Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio

en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional serán reconocidas como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.(Ley 1562 de 2012, art 4).

EVALUACIÓN DEL RIESGO: Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción. (GTC 45 de 2010, pág., 2)

EVENTO CATASTRÓFICO: Acontecimiento imprevisto y no deseado que altera significativamente el funcionamiento normal de la empresa, implica daños masivos al personal que labora en instalaciones, parálisis total de las actividades de la empresa o una parte de ella y que afecta a la cadena productiva, o genera destrucción parcial o total de una instalación. (Decreto 1443 de 2012, Art 2, Definiciones, Pág. 4).

EVALUACIÓN HIGIÉNICA: Medición de los agentes higiénicos presentes en el lugar de trabajo para determinar la exposición ocupacional y riesgo para la salud en comparación con los valores fijados por la autoridad competente. (GTC 45 de 2010, pág., 2).

EXPOSICIÓN: Situación en la cual las personas se expone a los peligros. (GTC 45 de 2010, pág., 2)

IDENTIFICACIÓN DEL PELIGRO: Proceso de reconocimiento de que existe un peligro y definición de sus características. (GTC 45 de 2010, pág., 2).

INCIDENTE: Evento(s) relacionado(s) con el trabajo, en el (los) que ocurrió o pudo haber ocurrido lesión o enfermedad (independiente de su severidad) o víctima mortal. NOTA 1 Un accidente es un incidente que da lugar a una lesión, enfermedad o víctima mortal. NOTA 2 Un incidente en el que no hay lesión,

enfermedad ni víctima mortal también se puede denominar como “casi accidente” (situación en la que casi ocurre un accidente) NOTA 3 Una situación de emergencia es un tipo particular de accidente. (GTC 45 de 2010, pág., 2,3)

INDICADORES DE ESTRUCTURA: Medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la empresa para atender las demandas y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo. (Decreto 1443 de 2012, Art 2, Definiciones, Pág. 4).

INDICADORES DE PROCESO: Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST. (Decreto 1443 de 2012, Art 2, Definiciones, Pág. 4).

INDICADORES DE RESULTADO: Medidas verificables de los cambios alcanzados en el período definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión. (Decreto 1443 de 2012, Art 2, Definiciones, Pág. 4).

INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTE O INCIDENTE: Proceso sistemático de determinación y ordenación de causas, hechos o situaciones que generaron o favorecieron la ocurrencia del accidente o incidente, que se realiza con el objeto de prevenir su repetición, mediante el control de los riesgos que lo produjeron. (Resolución 1401 de 2007, Cap. 1).

LUGAR DE TRABAJO: Cualquier espacio físico en el que se realizan actividades relacionadas con el trabajo, bajo el control de la organización (NTC-OHSAS 18001:2007, pág. 5).

MATRIZ LEGAL: Es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las 'actividades propias e inherentes de su actividad productiva, los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST, el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables. (Decreto 1443 de 2012, Art 2, Definiciones, Pág. 4).

MEJORA CONTINUA: Proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo SST de la organización. (Decreto 1443 de 2012, Art 2, Definiciones, Pág. 4).

MEDIDA(S) DE CONTROL. Medida(s) implementada(s) con el fin de minimizar la ocurrencia de incidentes. (GTC 45 de 2010, pág., 3)

NO CONFORMIDAD: No cumplimiento de un requisito. Puede ser una desviación de estándares, prácticas, procedimientos de trabajo, requisitos normativos aplicables, entre otros. (Decreto 1443 de 2012, Art 2, Definiciones, Pág. 4).

PELIGRO: Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones. (Decreto 1443 de 2012, Art 2, Definiciones, Pág. 4).

POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización. (Decreto 1443 de 2012, Art 2, Definiciones, Pág. 5).

REGISTRO: Documento que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencia de las actividades desempeñadas. (Decreto 1443 de 2012, Art 2, Definiciones, Pág. 5).

RENDICIÓN DE CUENTAS: Mecanismo por medio del cual las personas e instituciones informan sobre su desempeño. (Decreto 1443 de 2012, Art 2, Definiciones, Pág. 5).

REVISIÓN PROACTIVA: Es el compromiso del empleador o contratante que implica la iniciativa y capacidad de anticipación para el desarrollo de acciones preventivas y correctivas, así como la toma de decisiones para generar mejoras en el SGSST. (Decreto 1443 de 2012, Art 2, Definiciones, Pág. 5).

REVISIÓN REACTIVA: Acciones para el seguimiento de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad. (Decreto 1443 de 2012, Art 2, Definiciones, Pág. 5).

REQUISITO NORMATIVO: Requisito de seguridad y salud en el trabajo impuesto por una norma vigente y que aplica a las actividades de la organización. (Decreto 1443 de 2012, Art 2, Definiciones, Pág. 5).

RIESGO: Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por éstos. (Decreto 1443 de 2012, Art 2, Definiciones, Pág. 4).

SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES: Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan. (Ley 1562 de 2012, Art 1).

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: Se entenderá en adelante como Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. (Decreto 1443 de 2012, Art 3, Pág. 5).

VALORACIÓN DEL RIESGO: Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado. (GTC 45 de 2010, pág., 4).

4. RESEÑA HISTÓRICA DE LA EMPRESA

4.1 IDENTIFICACIÓN LEGAL Y COMERCIAL.

Tabla No. 1: Identificación Legal

NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN:	PELPAK S.A.
NIT:	860070605-5
Clase de riesgo:	I - III
REPRESENTANTE LEGAL:	JOSE BENITO TORRES F.
Responsable Del Sistema De Gestión De La Seguridad Y Salud En El Trabajo SG-SST	MARIA CATALINA NIÑO DUQUE
Dirección Sede principal	KM 20 CARRETERA CENTRAL NORTIE VÍA TOCANCIPA.
Teléfonos:	878 6868
Departamento:	Cundinamarca
Ciudad:	TOCANCIPA
Cantidad de empleados	320

Fuente: Elaboración propia

Pelpak es una empresa colombiana, fundada en Bogotá en el año de 1979. Desde entonces las principales actividades han sido la fabricación, decoración y comercialización de envases y tapas plásticas. Cuenta con una amplia trayectoria en el mercado ofreciendo soluciones de envase a los diferentes sectores industriales. La satisfacción de los clientes es la principal responsabilidad, es por esto que hacen el trabajo a conciencia, con un compromiso de alta calidad y efectividad.

4.2 MISIÓN

Brindar soluciones integrales en la fabricación de envases y tapas plásticas con excelente calidad y servicio.

4.3 VISIÓN

Estar orgullosos de nuestros productos y servicios para aportar al éxito de nuestros clientes.

Durante más de 20 años PELPAK S.A. ha acumulado una valiosa experiencia generando soluciones de envase para múltiples tipos de productos. Pelpak es experta en el manejo de las condiciones particulares que exige cada uno de ellos.

Se trabaja para diversos sectores de la industria, entre ellos:

- Alimentos y Bebidas
- Farmacéuticas y Agroquímicos
- Cuidado Personal
- Limpieza y Aseo
- Aceites y lubricantes

5. CONOCIMIENTO DEL PROCESO PRODUCTIVO

- Fabricación de envases plásticos en una amplia gama de materiales, capacidades y procesos industriales.

Pelpak cuenta con una amplia capacidad instalada que les da la flexibilidad necesaria para cumplir con los requerimientos de los clientes. La planta está dotada con maquinaria de alta tecnología que permite producir grandes volúmenes de envases bajo exigentes estándares de calidad.

Se ofrecen envases con capacidades desde 30 c.c. hasta un galón, en diversos materiales como polietileno de alta, media y baja densidad, polipropileno, poliestireno, PVC y PET.

Se garantiza la calidad de los productos, llevando a cabo control estadístico de procesos y certificación de lotes bajo los parámetros de las tablas Militar Standard. Se han implementado diversas técnicas para el aseguramiento de la calidad como lo son: Mantenimiento Productivo Total (TPM) y Buenas Prácticas de Manufactura (GMP) para maximizar la productividad y asegurar la total satisfacción de los clientes.

Los procesos industriales que se manejan para la fabricación de envases plásticos son soplado, inyector-soplado e inyector-estirado-soplado (PET).

- Fabricación de tapas plásticas en una gran variedad de diseños y especificaciones.

Se fabrican tapas plásticas de diferentes diámetros, roscadas o a presión, con banda de seguridad, liner incorporado, dosificadoras y flip-top, entre otras.

Se utilizan diversos materiales tales como polietileno de alta y baja densidad, polipropileno y poliestireno.

Se ofrece una línea de tapas de acuerdo con las necesidades del cliente y desarrollamos moldes de inyección basados en los requerimientos particulares de cada producto.

- Decoración de envases con impresión serigráfica, etiquetado y enfundado.
- Impresión serigráfica (screen).

Se cuenta con equipos de impresión serigráfica de última generación con los que se logra un alto rendimiento. Gracias al curado ultravioleta es posible realizar impresiones simultáneas de hasta 4 colores, con una alta resistencia a la fricción y al ataque de productos químicos.

- Etiquetado

Cuentan con equipos de alta velocidad que permiten transferir etiquetas autoadhesivas al envase, simultáneamente por las dos caras y con altos niveles de efectividad.

- Enfundado

La moderna tecnología de enfundado hace posible la colocación automática de fundas plásticas a los envases en grandes volúmenes y con alta calidad para cumplir satisfactoriamente con las exigencias de los clientes.

- Asesoría profesional en diseño de envases exclusivos de acuerdo a las necesidades específicas del cliente.
- Servicio de maquila de envases y tapas plásticas con moldes y/o materia prima suministrada por los clientes.
- Asesoría técnica altamente calificada, sin costo adicional, en la selección de los envases que mejor se ajusten a cada requerimiento.
- Fabricación de moldes para: soplado, inyección, inyector-estirado-soplado e inyector-soplado.

- Asesoría en embalaje de productos en cajas corrugadas, paletizado y bolsas, entre otros.

Actualmente Pelpak cuenta con 320 trabajadores de los cuales están divididos de la siguiente manera:

- 250 trabajadores directos
- 70 Temporal

5.1 CLIENTES DE PELPAK

AzulK[®]

Brinsa

rb
Reckitt Benckiser

Grupo
famiia[®]

AzulK[®]



Brinsa



rb
Reckitt Benckiser



Grupo
famiia[®]



BELCORP



6. DESARROLLO DE LA PRÁCTICA

La práctica estuvo orientada en la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para la empresa Pelpak S.A., puesto que en la actualidad no se cuenta con este proceso, como es de conocimiento y de acuerdo a la normatividad vigente, toda empresa debe contar con el SG-SST, adicionalmente apoyé todo el proceso del área HSEQ o SG-SST en la actualización de algunos documentos y demás procedimientos que se manejan allí, de acuerdo al conocimiento adquirido en la especialización.

6.1 PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES PREVENTIVAS

- **REQUISITOS LEGALES EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:** Se brindó apoyo en la actualización de la Matriz Legal requerida para la empresa Pelpak.
- **AFILIACIÓN AL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL (SGSSI):** Se revisó y actualizó la afiliación al Sistema de Seguridad Social que maneja Pelpak actualmente. Para este caso encontramos lo siguiente:

PELPAK S.A., mantiene afiliado a todos sus trabajadores a:

- La Empresa Promotora de Salud (EPS) que elija el trabajador.
- A la Administradora de Fondos de Pensiones (AFP) que elija el trabajador.
- A **LIBERTY** como Administradora de Riesgos Laborales (ARL)
- A **COLSUBSIDIO** como Caja de Compensación.

- **AFILIACIÓN AL SGSSI DE CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS:** Se revisó y actualizó la afiliación al Sistema de Seguridad Social que maneja Pelpak a los contratistas y subcontratistas.

Los contratistas al servicio de **PELPAK S.A.**, deben conservar un estricto cumplimiento de las leyes, políticas, normas y procedimientos a que se refiere el presente manual, por su parte **PELPAK S.A.**, verifica que tanto los contratistas como subcontratistas estén afiliados al SGSSI (salud - régimen contributivo, pensiones y riesgos laborales) y el pago respectivos de aportes.

- **COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (COPASST).**

PELPAK S.A. conforme con la Resolución 2013 de 1986, actualmente cuenta con una base de 350 trabajadores, es por eso que se conformará un **COPASST** por medio de votación libre, el cual entrará en vigencia según acta de conformación y fecha de constitución.

En caso de ausencia total de alguno de los miembros vigentes por causa de retiro del trabajador de la compañía, su ausencia será suplida por la persona que quedo inmediatamente después de los elegidos con mayor cantidad de votos.

Es el organismo de participación, ejecución y apoyo en todo lo concerniente al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de **PELPAK S.A.** De la mano con el responsable de seguridad y salud en el trabajo y la brigada de emergencia, los miembros del **COPASST** son los encargados de hacer seguimiento a las actividades programadas en materia de prevención y control del riesgo.

Es responsabilidad de los miembros del Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo entre otras:

- Proponer a la alta gerencia medidas que procuren y mantengan la salud en los lugares y ambientes de trabajo.
 - Proponer y participar en actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo
 - Vigilar el desarrollo de las actividades del SG-SST
 - Colaborar en el análisis de las causas de los accidentes laborales y enfermedades profesionales y proponer medidas correctivas.
 - Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, máquinas, equipos, aparatos.
 - Estudiar y considerar las sugerencias de los trabajadores
 - Servir como organismo de coordinación entre empleador y los trabajadores
 - Solicitar informes sobre accidentalidad y enfermedades profesionales
-
- **COMITE DE CONVIVENCIA**

PELPAK S.A. conforme a las resoluciones 652 y 1356 de 2012 conformará un comité de convivencia por medio de votación libre, el cual entrará en vigencia desde el momento de su conformación.

En caso de ausencia total de alguno de los miembros vigentes por causa de retiro del trabajador de la compañía, su ausencia será suplida por la persona que quedo inmediatamente después de los elegidos con mayor cantidad de votos.

- **REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL**

Durante la práctica se desarrolló el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, en compañía y supervisión de la Coordinadora de Seguridad y Salud en el Trabajo, puesto que este no estaba implementado, el cual será actualizado por la empresa, este reglamento se publicará en dos lugares visibles de PELPAK S.A. será divulgado a todos los trabajadores por el responsable de seguridad y salud en el trabajo de la empresa y el COPASST, al personal nuevo se divulgará en el proceso de inducción. Ver Anexo N° 1

- **POLÍTICAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Durante la práctica se desarrolló la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, en compañía y supervisión de la Coordinadora de Seguridad y Salud en el Trabajo, esta será divulgada a través de los procesos de inducción y reinducción a todos los colaboradores de Pelpak; con el fin de garantizar el cumplimiento de la normatividad y minimizar los accidentes, incidentes o aquellos factores que pueden generar alteraciones en los colaboradores. Ver Anexo N° 2.

- **POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL CONSUMO DE ALCOHOL, DROGAS Y TABACO**

Durante la práctica se desarrolló la Política de Prevención del Consumo de Alcohol, drogas y tabaco, en compañía y supervisión de la Coordinadora de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el objetivo de mantener lugares de trabajo óptimos que permita alcanzar los más altos estándares en seguridad, y productividad, la empresa es consciente que el alcoholismo, la drogadicción y el abuso de sustancias alucinógenas y enervantes por parte de los funcionarios,

tiene efectos adversos en la capacidad de desempeño y afectan considerablemente la salud, seguridad, eficiencia y productividad de los empleados y de la empresa en general, dicho compromiso se pone en peligro cuando un empleado utiliza alcohol, tabaco u otras drogas en el trabajo. Ver Anexo N° 3.

- **OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE SG-SST**

Se definieron los siguientes objetivos estratégicos del SG-SST, en compañía y supervisión de la Coordinadora del SG- SST y en aprobación del Gerente General de PELPAK S.A.

- Brindar a sus trabajadores un ambiente de trabajo sano y seguro cumpliendo con la legislación colombiana en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) así como con las normas o requisitos que la compañía suscriba o determine implementar.
- Desarrollar actividades enfocadas a la prevención de accidentes y enfermedades laborales y mediante una adecuada identificación de peligros y valoración de riesgos procurando por un ambiente sano y seguro.
- Lograr un mejoramiento continuo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

a) NIVELES DE PARTICIPACIÓN

La responsabilidad del éxito del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo debe ser compartida por todos, y es indispensable que todas las partes, empleados y gerencia realicen su mejor esfuerzo en este sentido **PELPAK S.A.**, cuenta con un grupo de trabajo para el logro.

El Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo parte desde la gerencia su desarrollo efectivo y se alcanzará en la medida que logre una concepción clara de la importancia del mismo en los niveles de la organización. Por esto se plantean los siguientes niveles de participación.

6.2 PARTICIPACIÓN DE LA ALTA GERENCIA

PELPAK S.A. provee equipos de seguridad con los cuales se pueda obtener condiciones de seguridad adecuadas para el trabajo. De esta manera la alta gerencia asume el liderazgo efectivo del sistema y participará directamente realizando las siguientes tareas:

Motivar al personal por la Seguridad y salud en el trabajo a través de charlas, cartas de reconocimiento, asistir a reuniones formales entre otras.

Dar prioridad a la Seguridad y salud en el trabajo cuando deba tomarse una decisión en la que aquella esté en juego.

Controlar resultados, conociendo el desarrollo de las actividades y funcionamiento del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, a través de estadísticas de accidentalidad, actas del comité, cumplimiento de objetivos establecidos, pronunciándose al respecto.

6.3 PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Son obligaciones de los trabajadores de **PELPAK S.A.**, el seguimiento estricto de las Normas de seguridad a fin de garantizar un trabajo seguro:

- Cumplir las normas y procedimientos de Seguridad y salud en el trabajo

establecidas por la Empresa.

- Informar a sus superiores o al Responsable de seguridad y salud en el trabajo, sobre condiciones y/o actos sub-estándar en los lugares de trabajo ó cualquier circunstancia que pudiera provocar un accidente y presentar sugerencias para su estudio participando en la elaboración de normas y procedimientos seguros de trabajo.
- Participar activamente en las charlas y cursos de capacitación de Seguridad y salud en el trabajo a que haya sido invitado.

6.4 RESPONSABLE DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El Responsable SG-SST tendrá a su cargo el direccionamiento y seguimiento de las actividades tendientes a la prevención de riesgos en **PELPAK S.A.** De acuerdo a lo dispuesto por la alta gerencia de la organización, el responsable del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) será asumido por el área de Gestión Humana. Según lo anterior serán responsabilidades:

- Asumir la dirección del SG-SST asesorando a la alta gerencia para la formulación de reglas, procedimientos administrativos, objetivos y en la solución de problemas en materia de Medicina Preventiva y del Trabajo, Higiene y seguridad industrial
- Informar a la alta gerencia sobre actividades y situaciones de Seguridad y salud en el trabajo.
- Supervisar el cumplimiento de la política, por parte de todos los miembros de su responsabilidad en Seguridad y salud en el trabajo.

- Analizar y difundir información sobre cada subprograma y experiencias adquiridas a través de lesiones, daños o pérdidas con el fin de que se tomen las medidas de prevención y control respectivas.
- Mantener el programa de capacitación vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo para los trabajadores.
- Establecer mecanismos de evaluación y control para verificar el cumplimiento de las actividades de Seguridad y salud en el trabajo.
- Interpretar leyes, directivas y ordenanzas de las entidades oficiales relacionadas con Seguridad y salud en el trabajo.
- Establecer campañas de motivación y divulgación de normas y conocimientos técnicos tendientes a mantener un interés activo por la Seguridad y salud en el trabajo en todo el personal.
- Participar activamente en las reuniones donde se traten temas de Seguridad y salud en el trabajo.
- Integrar las actividades de Medicina Preventiva, Medicina de Trabajo, Higiene y Seguridad Industrial para el control definitivo de lesiones, daños o pérdidas en la organización.
- Mantener constante comunicación con entidades asesoras en el tema y tomar parte activa en las actividades programadas por dichas organizaciones.

7. RECURSOS LOGÍSTICOS

PELPAK S.A. cuenta con los siguientes recursos logísticos para el desarrollo de las actividades del SGSST dentro de sus sedes:

- Servicios básicos (Agua, luz, energía, internet, servicios alternos)
- Tecnología (equipo de alta tecnología para el desarrollo de las actividades productivas, software y hardware para la administración del sistema).
- Sala de juntas.
- Sala de cafetería
- Dispensadores de Agua
- Dispensadores de Gel antibacterial
- Sistema de ventilación.
- Equipos de emergencias. (Extintores, camillas, botiquines de primeros auxilios)
- Señalización Preventiva de emergencias.
- Sistemas de comunicación (celulares)
- Sistemas de control de accesos.
- Insumos administrativos (papelería, aseo, cafetería).

8. IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y CONTROL DE RIESGOS.

PELPAK S.A. ya cuenta con la matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos y determinación de controles, sin embargo se brindó apoyo junto con la ARL durante la práctica en la actualización de ésta, con el objetivo de definir prioridades en la gestión de los riesgos.

La metodología utilizada está basada en la Guía Técnica Colombiana, GTC 45 Versión 2012.

De acuerdo a los resultados de identificación de peligros y valoración del riesgo se han definido como prioritarios los siguientes riesgos y peligros:

Tabla 2. Identificación Peligros, evaluación y control de riesgos

PRIORIDAD DE RIESGO	PELIGRO	DESCRIPCIÓN
ALTO	CONDICIONES DE SEGURIDAD	<ul style="list-style-type: none"> • Las maquinas, equipos y herramientas que interfieren en el proceso productivo. • Por las condiciones de instalaciones eléctricas en mal estado. • Instalaciones eléctricas inadecuadas. • Cables eléctricos desorganizados sin canaletas. • Sobrecargas de multitomas. • Trabajos realizados en alturas. (Ocasionalmente).
	FISICO	<ul style="list-style-type: none"> • Por los cambios de temperaturas elevadas

		<p>que se manejan en la planta de producción.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Decibeles altos de ruidos generados por las máquinas.
MEDIO	BIOMECANICO	<ul style="list-style-type: none"> • Posturas prolongadas sedentes. • Trabajo repetitivo en manos y miembros superiores. • Diseño de puestos de trabajo. • Levantamiento de cargas que sobrepasan los 25 k/gr.
	CONDICIONES DE SEGURIDAD	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones de orden y aseo. • Condiciones de hacinamiento. • Deterioro de instalaciones.
	PSICOSOCIAL	<ul style="list-style-type: none"> • Altos niveles de responsabilidad. • Trabajo bajo presión. • Inducción y re inducción en el personal para seguimiento de instructivos en procedimientos seguros. • Falta de rotación en puestos de trabajo.
	QUIMICO	<ul style="list-style-type: none"> • Material Particulado. (Mezcla de materia prima en máquina). • Exposición a gases y vapores.

Fuente: propia

Teniendo en cuenta los resultados en el proceso de identificación de peligros y valoración del riesgo **PELPAK S.A.** implementará las medidas necesarias para la prevención de todos los de riesgos (peligros) a los que se encuentren expuestos los trabajadores. ANEXO N° 4.

9. DIAGNOSTICO SOCIO – DEMOGRAFICO

Mediante el análisis de las bases de datos actuales de la empresa se identificaron los datos socio demográficos y de salud de **PELPAK S.A.** así:

- **Distribución De personal por sexo a corte Octubre de 2015.**

GENERO	CANTIDAD
Femenino	210
Masculino	110

- **Distribución por edad:**

RANGO DE EDAD	CANTIDAD
18 a 25 Años	79
26 a 33 Años	112
34 a 41 Años	65
42 a 49 Años	45
50 a 58 Años	17
59 a 70 Años	2

- **Estado civil**

ESTADO CIVIL	CANTIDAD
Soltera	62
Casado	77
Unión libre	120
Divorciado	57
Viudo	4

10.REPORTE DE CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD

En **PELPAK S.A.** los trabajadores reportan las condiciones de trabajo inseguras, actos inseguros y percepción sobre las condiciones de salud en relación con su trabajo por medio de:

- Contacto directo con el personal miembro del COPASST
- Contacto directo con el personal miembro del comité de convivencia.
- Contacto directo con el área de recursos humanos, seguridad y salud en el trabajo.
- Durante las retroalimentaciones de las evaluaciones de desempeño
- Con el programa de reporte de condiciones peligrosas (RCP).

11.ACTIVIDADES DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO

Las actividades de medicina preventiva y del trabajo tienen como finalidad principal la promoción, prevención y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los factores de riesgo ocupacionales, ubicándolo en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones psicofisiológicas y manteniéndolo en aptitud de producción de trabajo.

11.1 OBJETIVOS

- Realizar exámenes médicos, clínicos y paraclínicos para admisión, ubicación según aptitudes, periódicos ocupacionales, cambios de ocupación, reingreso al trabajo, retiro y otras situaciones que alteren o puedan traducirse en riesgos para la salud de los trabajadores.

- Desarrollar actividades de vigilancia epidemiológica, conjuntamente con las actividades de higiene y seguridad industrial.
- Desarrollar actividades de prevención de enfermedades laborales, accidentes laborales y educación en salud.
- Investigar y analizar las enfermedades ocurridas, determinar sus causas y establecer las medidas preventivas y correctivas necesarias.
- Informar a la alta gerencia sobre los problemas de salud de los trabajadores y las medidas aconsejadas para la prevención de las enfermedades y accidentes laborales.
- Organizar e implantar un servicio oportuno y eficiente de primeros auxilios.
- Promover y participar en actividades encaminadas a la prevención de enfermedades laborales.
- Diseñar y ejecutar programas para la prevención, detección y control de enfermedades relacionadas o agravadas por el trabajo.
- Elaborar y mantener actualizadas las estadísticas de morbilidad y mortalidad de los trabajadores e investigar las posibles relaciones con sus actividades.
- Coordinar y facilitar la rehabilitación y reubicación de las personas con incapacidad temporal y permanente parcial.
- Promover actividades de recreación y deporte.

11.2 EXÁMENES MÉDICOS OCUPACIONALES

Se brindó el apoyo a la empresa PELPAK S.A. durante la etapa práctica en asesorar y definir los exámenes médicos ocupacionales que se requieren, como los siguientes:

- Ingreso
- Periódicos

- Post incapacidad
- Reubicación
- Retiro

Con el objeto de mantener la confidencialidad de las historias clínicas, **PELPAK S.A.** cumple con lo descrito en la Resolución 1918 de 2009 del Ministerio de Protección Social, a través de la IPS.

11.3 DIAGNOSTICO DE CONDICIONES DE SALUD

La empresa realiza según plan de actividades de seguridad y salud en el trabajo el Diagnóstico de Condiciones de Salud de su población trabajadora, y con base en esta información establecerá las condiciones de salud de la población y se implementarán las actividades a desarrollar en Medicina Preventiva y del Trabajo.

Resolución 2346/2007. Diagnóstico de Salud. *“Toda persona natural o jurídica que realice evaluaciones médicas ocupacionales de cualquier tipo, deberá entregar al empleador un diagnóstico general de Salud de la población trabajadora que valore, el cual se utilizará para el cumplimiento de las actividades de los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo, de conformidad con lo establecido por el artículo 10 de la Resolución 1016 de 1989, o la norma que la modifique, adicionen o sustituya”.*

El diagnóstico de salud debe comprender como mínimo, lo siguiente:

- a) Información socio demográfica de la población trabajadora (sexo, grupo etarios, composición familiar, estrato socioeconómico).
- b) Información de antecedentes de exposición laboral a diferentes factores de riesgos ocupacionales.

- c) Información de exposición laboral actual, según la manifestación de los trabajadores y los resultados objetivos analizados durante la evaluación médica. Tal información deberá estar diferenciada según áreas u oficios.
- d) Sintomatología reportada por los trabajadores.
- e) Resultados generales de las pruebas clínicas o paraclínicas complementarias a los exámenes físicos realizados.
- f) Diagnósticos encontrados en la población trabajadora.
- g) Análisis y conclusiones de la evaluación.
- h) Recomendaciones.

El diagnóstico de salud a que se refiere el presente artículo deberá ser utilizado para implementar medidas que permitan mejorar la calidad de vida de los trabajadores, en especial, las relativas al cumplimiento y desarrollo de los programas de promoción de la salud y la prevención de accidentes o enfermedades laborales, así como de aquellas comunes que puedan verse agravadas por el trabajo o por el medio en que este se desarrolla.

Dicho diagnóstico no podrá contener datos personales ni individualizados de cada uno de los trabajadores.

12.SALUD PÚBLICA

La salud Pública está constituida por el conjunto de políticas que buscan garantizar de una manera integrada, la salud de la población por medio de acciones de salubridad dirigidas tanto de manera individual como colectiva, ya que sus resultados se constituyen en indicadores de las condiciones de vida, bienestar y desarrollo del país. Dichas acciones se realizarán bajo la rectoría del Estado y deberán promover la participación responsable de todos los sectores de la comunidad.

- **Objetivo:** Atención y prevención de los principales factores de riesgo para la salud y la promoción de condiciones y estilos de vida saludables, fortaleciendo la capacidad de la comunidad.
- **Promoción y prevención:** Se establece como el proceso de proporcionar a las poblaciones los medios necesarios para mejorar la salud y ejercer un mayor control sobre la misma, mediante la intervención de los determinantes de la salud y la reducción de la inequidad, que se implementan a través de la formulación de política pública, la creación de ambientes favorables a la salud, el fortalecimiento de la acción y participación comunitaria, el desarrollo de actitudes personales saludables y la reorientación de los servicios de salud.
- **Vigilancia en Salud pública:** función esencial asociada a la responsabilidad estatal y ciudadana de protección de la salud, que consiste en el proceso sistemático y constante de recolección, análisis, interpretación y divulgación de datos específicos relacionados con la salud, para su utilización en la planificación, ejecución y evaluación de la práctica en salud pública. Otros ámbitos de gran importancia para el desarrollo de las acciones de salud pública, tienen que ver con el seguimiento, evaluación y análisis de la situación de salud (vigilancia epidemiológica); la prevención de la enfermedad y la promoción de la salud; la participación de los ciudadanos en los procesos de planeación en salud; el desarrollo de políticas y capacidad institucional de planificación y gestión en materia de salud pública; el desarrollo de recursos humanos y capacitación en salud pública; el saneamiento básico; la investigación, la reducción del impacto de las emergencias y desastres en la salud, entre otras.

De acuerdo al riesgo biológico se debe implementar un esquema de:

- vacunación. (antitetánica).
- Prevención en cáncer de próstata, cérvix y de seno.
- Obesidad.

- Enfermedades cardiovasculares.

13.SEGUIMIENTO DE CONDICIONES DE SALUD

De acuerdo a los resultados emitidos por el centro médico, en los certificados en aptitud de cada trabajador en ingreso y periódicos, **PELPAK S.A.** realizará un consolidado con las recomendaciones dadas e informa al trabajador por escrito para que solicite cita ante la EPS respectiva y realizar el respectivo control.

De acuerdo a este consolidado se establecerá actividades, campañas de promoción y prevención que permitan mejorar, mitigar y controlar las condiciones de salud de los trabajadores.

14.ATENCIÓN MÉDICA DE EMERGENCIAS Y PRIMEROS AUXILIOS.

Para la atención de emergencias médicas se estableció durante el ejercicio de la práctica lo siguiente:

1. Los primeros auxilios y la valoración, serán practicados por la brigada de primeros auxilios de **PELPAK S.A.** antes de remitir a la persona afectada a la IPS correspondiente.
2. En la valoración se establecerá el tipo de emergencia que se presenta, determinando la gravedad del hecho y así coordinar con un llamado a la ARL a la cual se encuentre afiliado el trabajador, el transporte y la IPS a la cual debe ser remitida para su atención.
3. El reporte del accidente laboral será diligenciado en lo posible en este mismo instante para ser remitido junto con la persona que presenta la emergencia; si no es posible ser diligenciada dentro de las 48 horas

siguientes y ser tramitada ante la ARL a la cual se encuentre afiliado el trabajador, como lo establece la ley.

PELPAK S.A., conformará la brigada de primeros auxilios y equipos necesarios para la atención de emergencias médicas.

15.ACTIVIDADES DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA.

La vigilancia de la salud en el trabajo o vigilancia epidemiológica, comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo, y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Dicha vigilancia comprende tanto la vigilancia de la salud de los trabajadores como la del medio ambiente de trabajo. (Decreto 1443 de 2012, Art 3, Pag 5).

Acorde con la valoración de la matriz de peligros se desarrolló durante la práctica el Programa de Vigilancia Epidemiológica para la Prevención de Lesiones Osteomusculares y se dejó la recomendación de solicitar el apoyo por parte de la ARL, en la implementación de Sistemas de Vigilancia Epidemiológica en Visiometría, Espirometría y Audiometría.

Anexo No. 6: Programa de Vigilancia Epidemiológica

16. RIESGO PSICOSOCIAL

Se asesoró a la empresa durante la práctica, para el control del riesgo psicosocial, con el objetivo de dar cumplimiento a la resolución 2646 de 2006, se implementará un programa de riesgo psicosocial el cual busca detectar tempranamente enfermedades derivadas del riesgo que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo, así como brindar espacios de asesoría y capacitación en riesgos psicosociales a todos los trabajadores.

17. AUSENTISMO LABORAL

Se asesoró a **PELPAK S.A.** en la implementación de un procedimiento de ausentismo que permita identificar las causas básicas que generan ausencias por parte de sus empleados, analizando las relacionadas con problemas de salud del trabajador, de su familia u otras diferentes, que permita plantear estrategias de intervención dirigidas a la prevención de enfermedades de origen común o laboral en el trabajador o en su familia, de acuerdo con las políticas definidas por la empresa y establecer prioridades en el desarrollo de programas de vigilancia epidemiológica, dirigidas a causas concretas de ausentismo, tanto por enfermedad común, como por posibles enfermedades de origen laboral.

Para una adecuada aplicación de los indicadores se debe recopilar mensualmente la siguiente información:

- Registro de tiempo de ausencia por causas médicas. Incluye: número de personas, tiempo, causa.
- Número total de incapacidades, incluyendo causa, número de días y tipo. Registro de licencias de maternidad.
- Número total de permisos para asistir a consulta médica, incluyendo el

tiempo empleado para asistir a esta.

- Total de accidentes laborales con y sin incapacidad.
 - Horas - hombre trabajadas, programadas y trabajadores en nómina.
 - Número de participantes en las capacitaciones del programa.
-
- $IF = \frac{\text{Número de accidentes laborales reportados en el período}}{XK \text{ Horas Hombre trabajadas en el período}}$
 - $IS = \frac{\text{Número de días de incapacidad o cargados por AT en el período}}{XK \text{ Horas Hombre Trabajadas en el período}}$

Enfermedad Laboral

- Proporción de Prevalencia General de Enfermedad Laboral.

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

$$P.P.G. EP = \frac{\text{Nº Casos existentes reconocidos (Nuevos y antiguos) de EP año}}{XK \text{ Nº promedio de trabajadores año}}$$

La constante K puede ser 100, 1000 o 10000, dependiendo del tamaño de la empresa. Si K es igual a 1000, el resultado expresa el número de casos existentes de enfermedad profesional en el último año por cada 1000 trabajadores.

18.ACTIVIDADES DE HIGIENE INDUSTRIAL

El programa de Higiene Industrial es el conjunto de actuaciones dedicadas al reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores ambientales que pueden ocasionar enfermedades, afectar la salud y/o el bienestar de los trabajadores en sus lugares de trabajo.

PELPAK S.A., define los siguientes objetivos de seguridad y salud en el trabajo:

- Identificar y evaluar mediante estudios ambientales periódicos, los agentes y factores de riesgo, que pudieran ocasionar enfermedades relacionadas con el trabajo.
- Determinar y aplicar las medidas de control para prevenir las enfermedades profesionales y verificar periódicamente su eficiencia.
- Investigar las enfermedades laborales que se presenten, determinar las causas y aplicar medidas correctivas para su prevención.

De acuerdo a la identificación de los peligros y valoración de los riesgos, se podrán realizar estudios higiénicos de: Iluminación, ruido y evaluaciones biomecánicas.

19.ACTIVIDADES DE SEGURIDAD INDUSTRIAL

El programa de Seguridad Industrial comprende el conjunto de técnicas y actividades destinadas a la identificación, valoración y al control de causas de los accidentes laborales.

PELPAK S.A. define los siguientes objetivos en seguridad y salud en el trabajo:

- Identificar y evaluar los factores de riesgos que puedan ocasionar un accidente de trabajo.
- Determinar y aplicar en las sedes las medidas de control de riesgos de accidentes y verificar periódicamente su eficiencia.
- Determinar y plantear recomendaciones para la implementación de medidas de control de riesgos de accidentes y verificar periódicamente su aplicación.
- Investigar los accidentes laborales ocurridos, determinar las causas y sugerir las medidas correctivas para su prevención.
- Organizar y desarrollar Plan de Emergencia

20.ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

En la siguiente tabla se nombran los elementos de protección personal que se entregan al personal de **PELPAK S.A.**

Tabla 3. Elementos de protección personal

ELEMENTOS DE PROTECCION-TABLA PERSONAL			
1	Protección auditiva	5	Tapabocas Tela.
2	Gafas de seguridad	6	Careta.
3	Guantes de acuerdo al área a trabajar.		
4	Bota de seguridad con puntera de acero.		

Fuente: propia

20.1 CRITERIOS PARA LA SELECCIÓN DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

La empresa recibió asesoramiento de la ARL Liberty seguros y se implementarán mediciones de las condiciones de trabajo para determinar el tipo de elemento a usar, los criterios se estimarán así:

1. De acuerdo con los análisis de las mediciones, que referencias del mismo tipo de elemento podrían servir para ser usados por el personal.
2. Analizar cuál de todas dichas referencias se ajustan más a las condiciones laborales.
3. Analizar cuál de todas las dichas referencias presentan al trabajador mayor confort.
4. Analizar cuál de todas dichas referencias tiene una resistencia y un buen tiempo de vida útil.
5. Analizar de dichas referencias cual presenta menos complejidad en su cuidado y limpieza.

Adicional **PELPAK S.A.** exige a sus contratistas el cumplimiento en la entrega de los elementos de protección personal necesarios de acuerdo a los peligros a que se exponen.

21. SANEAMIENTO BÁSICO INDUSTRIAL Y PROTECCIÓN AL MEDIO AMBIENTE

PELPAK S.A. de acuerdo con lo planteado en la ley 9 de 1979 y el estatuto de seguridad industrial (resolución 2400 de 1979) se tiene definido un plan de saneamiento básico que comprende lo descrito en la siguiente tabla:

Tabla 4. Saneamiento básico industrial

Factor a controlar	Manejo	
Suministro de agua potable y alcantarillado	Se cuenta con un dispensador de agua en la cafetería, 2 bebederos en planta, en contabilidad hay un dispensador de agua al igual que en el segundo piso de las oficinas de producción, todos estos dispensadores con agua para consumo humano.	PELPAK S.A. , tiene un buen sistema de acueducto y alcantarillado.
Baños y Servicios sanitarios.	Se cuenta con servicios para mujeres y para hombres.	Están enchapados en baldosín y se mantienen en buenas condiciones higiénicas.
Manejo de basuras.	Se hace una clasificación para separar en los puntos ecológicos y luego llevar al centro de acopio de reciclaje.	Se cuenta con recipientes debidamente marcados para almacenar los diferentes tipos de basuras.
Disposición de desechos industriales	Se clasifican de la siguiente manera: <ul style="list-style-type: none"> • Residuos aprovechables. • Residuos peligrosos. • Plástico. 	Para disponer los desechos se hacen las siguientes actividades: El personal de aseo se encarga de recolectar y vaciar las canecas de las oficinas y de las unidades sanitarias el asistente de SG-SST recoge los residuos de los puntos ecológicos de la planta y se llevan al centro de acopio de reciclaje y de allí la empresa de servicios públicos de Tocancipá se encarga de ellas.

Fuente: propia

PELPAK S.A. ha identificado los siguientes productos químicos para la realización de sus actividades:

Tabla 5. Productos químicos

PRODUCTO QUIMICO	AREA
GEL ANTIBACTERIAL	PRODUCCIÓN
DESENGRASANTE BIODEGRADABLE	PRODUCCIÓN
JABON LIQUIDO	UNIDADES SANITARIAS
TINER	DECORADO
VAR SOL	DECORADO
DESANGRASANTE DIELECTRICO	MOLDES
DESINCRUSTANTE	MOLDES
MOLD GUARD 200	MANTENIMIENTO
ACIDO MURIATICO	MANTENIMIENTO
ACPM	MANTENIMIENTO
ACEITES HIDRAULICOS	MANTENIMIENTO

Con el fin de contar con información sobre estas sustancias, se cuenta con las hojas de seguridad de cada sustancia y estas son divulgadas al personal aplicable.

22.REGISTRO, REPORTE E INVESTIGACIÓN DE ENFERMEDADES LABORALES, INCIDENTES O ACCIDENTES

La investigación de las causas de los incidentes, presuntos accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo, se realizarán de acuerdo con el Decreto 1530 de 1996 y la Resolución número 1401 de 2007. Con la investigación de los incidentes y accidentes se busca:

- Identificar y documentar cualquier deficiencia en el SG-SST y servir como base para la implementación de las acciones preventivas, correctivas o de mejora necesarias.
- Comunicar sus principales conclusiones a los representantes del COPASST y atender sus observaciones y recomendaciones al respecto;
- Informar de sus resultados a las personas directamente asociadas con sus causas o con sus controles, para que se tomen las medidas correctivas necesarias; y, alimentar el proceso de evaluación que haga la alta dirección de la gestión en SST y que se consideren también en las acciones de mejora continua. Los informes y las conclusiones de investigaciones desarrolladas por organismos externos como autoridades de inspección, vigilancia y control por parte de Administradoras de Riesgos laborales, también serán considerados como fuente de acciones correctivas, preventivas o de mejora en materia de SST, respetando los requisitos de confidencialidad que apliquen de acuerdo con la legislación vigente.

Para la investigación de accidentes e incidentes de laborales **PELPAK S.A.** se apoyará con el formato establecido por la ARL.

23.PLAN DE INSPECCIONES DE TRABAJO, INSPECCIONES PLANEADAS

PELPAK S.A. realiza inspecciones de seguridad, con el objetivo de identificar de manera oportunas condiciones de riesgos que puedan llegar a generar accidentes laborales. Dentro de las inspecciones realizadas están:

Tabla 6. Tipos de Inspecciones

TIPO INSPECCION	PERIODICIDAD	RESPONSABLES
Inspecciones generales (orden y aseo, locativas)	Mensual	Miembros de COPASST Responsable de SG SST
Inspeccion E.P.P.	Mensual	Responsable de SG SST
Inspección de extintores y camillas.	Mensual	Responsable de SG SST Brigadistas.

Fuente: propia

Los resultados de estas inspecciones son comunicados al COPASST y a la alta gerencia de los cuales se obtiene retroalimentación.

Como resultado de estas inspecciones se generan planes de acción que son controlados por el Responsable de SG –SST de **PELPAK S.A.**

24.MANTENIMIENTO DE LAS INSTALACIONES Y DE LOS EQUIPOS.

PELPAK S.A. cuenta con un programa de mantenimiento preventivo y correctivo de equipos e instalaciones, a través de las inspecciones periódicas planeadas, se identifican locaciones, mobiliario, piezas o equipos que se encuentran en mal estado o ante una inminente falla, con el fin de

reemplazarlos y evitar lesiones o enfermedades. Este mantenimiento queda registrado en el programa Informante.

24.1 ALMACENAMIENTO

El almacenamiento es una actividad incluida en el grupo de operaciones, que tiene por objeto ocuparse de los materiales que **PELPAK S.A.** mueve, conserva y transforma para la consecución de sus fines productivos.

El apilado desordenado y sin técnicas de seguridad de los materiales, es causa frecuente de los accidentes.

Los factores de riesgo derivados de un almacenamiento inadecuado son:

- Golpes contra objetos al circular por las diferentes áreas de trabajo.
- Golpes por caída de material.
- Incendios, explosiones.

PELPAK S.A. desarrollará un sistema de almacenamiento adecuado, para el área de bodega de materias primas de despachos de servicios generales, y archivo general, teniendo en cuenta todas las normas de seguridad que apliquen.

El objetivo principal de implementar este sistema, es organizar el material de trabajo y despachos evitando tropiezos que puedan conllevar a accidentes de trabajo.

25.ORDEN Y ASEO

Una de las actividades que **PELPAK S.A.** implementó y con el apoyo de mi práctica, como programa de orden y aseo es el programa de 5'S, ya que con este se busca la reducción de la accidentalidad laboral.

26.PLAN DE EMERGENCIAS

PELPAK S.A. implementará un PLAN DE EMERGENCIAS, actualizado y documentado, tendiente a minimizar la severidad de daños, tanto a las personas, bienes de **PELPAK S.A.**, el cual incluye los siguientes elementos:

Análisis de amenazas e inventario de recursos.

Determinación de la vulnerabilidad.

Comité de emergencia y brigadas de apoyo.

Plan de evacuación

Simulacros.

Procedimientos Operativos Normalizados

27.SEÑALIZACIÓN

Consiste en la identificación de áreas de tránsito, trabajo, almacenamiento, salidas de evacuación, sitios peligrosos, etc., de manera preventiva e instructiva.

Para que la señalización sea efectiva y cumpla con su finalidad en la prevención de accidentes, se tendrán en cuenta las siguientes pautas:

- Atraer la atención de quien la lee o recibe
- Dar el mensaje con suficiente antelación
- Ser clara y de interpretación única

- Posibilidad en la práctica de cumplir con lo indicado
- Se dispone de señalización preventiva, prohibitiva, obligatoriedad e informativa destinada a la identificación e información de riesgos.
- Las señales principales con las que debe contar la empresa son las siguientes, incluyendo áreas comunes y maquinaria.
- Demarcación de máquinas y extintores.
- Capacitar para evitar objetos tirados en el suelo, especialmente en las áreas de circulación.
- Vigilancia preventiva a fugas, goteras o derrames de toda clase de productos.
- clasificación y recolección de basuras.
- El personal de mantenimiento y montaje dispondrán de señalización preventiva cuando se encuentren en los diferentes proyectos de la empresa.

28.CAPACITACIÓN

Dentro del Sistema de Gestión la empresa incluye los procesos de capacitación y entrenamiento basado en los resultados de la matriz de identificación de peligros, valoración del riesgo y determinación de controles, conceptos de aptitud médica, comportamiento de la accidentalidad y enfermedades; requisitos de ley, competencias, entre otros.

Las capacitaciones y los entrenamientos se realizan con el propósito de brindar conocimiento en seguridad y Salud en el trabajo, necesarios para desempeñar las actividades en forma eficiente y segura, cumpliendo con estándares de seguridad.

Para establecer, gestionar y controlar de manera eficiente las actividades de capacitación y entrenamiento, **PELPAK S.A.** realiza un cronograma anual, el cual es liderado por el responsable de SG –SST en conjunto con el área de Talento Humano.

29. INCENTIVO, ESTÍMULO Y MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

El departamento de Recursos Humanos tiene a su cargo la implementación del programa de incentivos, estímulo y motivación dentro de los cuales se destacan diversos reconocimientos que la organización realiza a sus trabajadores por su compromiso en Seguridad y Salud de los trabajadores.

30. COMUNICACIÓN

Con el objeto de difundir y hacer interiorización del SG-SST en los trabajadores, **PELPAK S.A.** ha definido las siguientes actividades:

- Cartelera, las cuales contienen noticias de interés en temas de SST
- Boletines
- Jornadas de capacitación
- Información SG-SST publicada por la intranet.
- Actividades de Salud (Medicina Preventiva y del Trabajo) (Exámenes médicos)
- COPASST
- Comité de Convivencia

31. CRONOGRAMA DEL SGSST

PELPAK S.A. cuenta con una programación de actividades para mantener y mejorar continuamente el SG-SST el cual es revisado periódicamente, y es actualizado cuando se genera algún cambio significativo en los peligros de la organización. Este cronograma es de total acceso al COPASST quienes ayudan y promueven a su cumplimiento.

31.1 EVALUACIÓN

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, se evalúa mediante la aplicación de los indicadores de gestión que permiten medir el impacto del Sistema sobre el control y/o disminución de los riesgos prioritarios de la empresa.

31.2 AUDITORIA Y REVISIÓN POR LA GERENCIA

La alta gerencia de la compañía anualmente en el primer trimestre de cada año, revisa el informe anual de desempeño de aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el objeto de evaluar si el sistema de gestión se está implementado plenamente y si sigue siendo apto para cumplir los objetivos y la política establecida.

El acta anual de revisión del desempeño del sistema de gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, contiene principalmente los siguientes elementos:

- El desempeño de los indicadores de SG-SST.
- El estado de las investigaciones de incidentes.
- Estado de las acciones tomadas para el control de los riesgos identificados.

- Seguimiento a las Acciones planteadas en revisiones anteriores de la dirección.
- Descripción de circunstancias cambiantes, incluidas los cambios en los requisitos legales y otros relacionados con SST,

32.CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo se encarga de la prevención constante y de mantener en óptimas condiciones los diferentes puestos de trabajo, proporcionando herramientas adecuadas y equipos de seguridad con el fin de cuidar la salud laboral de los empleados y reducir riesgos en el trabajo.

Los diferentes programas que se mencionan en este documento, se relacionan con el fin analizar todas aquellas exigencias que presenten los trabajadores y la maquinaria, al igual que adecuar equipos y herramientas, con el propósito de evitar todos aquellos factores ambientales que originan las enfermedades laborales.

Es de gran importancia verificar en la empresa, cuales son aquellos factores que generan malestar en los colaboradores, con el fin de poder adecuar y buscar soluciones en pro del bienestar y la eficiencia en sus trabajos.

Adicional a lo anterior, se realizó un análisis detallado de las necesidades y aquellos aspectos que estaban generando inconformismo entre el personal de Pelpak con el propósito de encontrar el problema de incapacidades y lesiones que sufren los empleados regularmente. Para lo cual se pudo corroborar que los empleados sufren de lesiones laborales por falta del mantenimiento adecuado de la maquinaria, prevención de enfermedades, inobservancia de las labores, entre otros, el mayor índice de incapacidades se encuentra en la parte de lesiones osteomusculares, para lo cual se brindó el apoyo constante durante la practica en el cumplimiento de las restricciones bien sea por los motivos anteriormente dichos o por enfermedades de origen común, puesto que en producción se incumplía con estas, generando malestar y deterioro en la salud de los colaboradores. Adicional buscamos el apoyo con la ARL en la creación de programas de vigilancia epidemiológica.

Se hace la recomendación a la empresa en la prevención de aquellos factores descritos en este programa, del acompañamiento por parte de todos los líderes e importancia que requiere esto. De esta manera la empresa obtendrá varios beneficios, ya que adquirirá mayor imagen corporativa, tendrá menos incapacidades de trabajo, menor costo de incapacidad, menos accidentalidad y mayor rendimiento del empleado.

33.REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- MINISTERIO DE TRABAJO. Decreto 1443 de 2012. Disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA. Ley 1562 de 2012. Por el cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.
- GUÍA TÉCNICA COLOMBIANA GTC 45 Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en Seguridad y Salud Ocupacional.
- NORMA TÉCNICA COLOMBIANA NTC-OSHAS 18001. Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud y Salud Ocupacional, requisitos.
- MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. Resolución 1401 de 2007. Se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.
- Ley 100 de 1993 Sistema de Seguridad Social Integral y se dictan otras disposiciones.

ANEXOS

Anexo 1. REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

NOMBRE DE LA EMPRESA: PELPAK S.A.

IDENTIFICACION: 860070605-5

CIUDAD: Tocancipá

DEPARTAMENTO: Cundinamarca

DIRECCION: Km. 20 Carretera Central del Norte

TELEFONOS: (571) 8786868 - 8574036/4275.

ARL: Liberty Seguros No. Patronal 860070605-5.

Clase de Riesgo asignado por la ARL: Planta (nivel III) – administración (nivel I)

Código de la Actividad Económica: 2529 – Envases Plásticos

PRESCRIBE EL PRESENTE REGLAMENTO CONTENIDO EN LOS SIGUIENTES TÉRMINOS:

ARTICULO 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 laborales de conformidad con los artículos 34, 57, 58, 108, 205, 206, 217, 220, 221, 282, 283, 348, 349, 350 y 351 del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 9a. de 1979, Resolución 2400 de 1979, Decreto 614 de 1984, Resolución 2013 de 1986, Resolución 1016 de 1989, Resolución 6398 de 1991, Decreto 1295 de 1994, Ley 1562 de 2012, Decreto 1443 de 2014, Decreto 0472 de 2015 y demás normas que con tal fin se establezcan.

ARTICULO 2º. La empresa se obliga a promover y garantizar la constitución y funcionamiento del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo, de

conformidad con lo establecido en el Decreto 614 de 1984, Resolución 2013 de 1986, Resolución 1016 de 1989, Decreto 1295 de 1994 y Ley 1562 de 2012, Decreto 1443 de 2014, Decreto 0472 de 2015.

ARTICULO 3º. La empresa se compromete a destinar los recursos necesarios para desarrollar actividades permanentes de conformidad con lo estipulado en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, elaborado de acuerdo al Decreto 614 de 1984, Resolución 1016 de 1989, Ley 1562 de 2012, Decreto 1443 de 2014, Decreto 0472 de 2015 el cual contempla como mínimo los siguientes aspectos:

a. Actividades 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 todo 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. Actividades 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 riesgos que se originen en los lugares de trabajo o que puedan ser causa de enfermedad, discomfort o accidente.

ARTICULO 4º. Los peligros existentes en la empresa, están constituidos principalmente por:

PELIGRO FÍSICO:

- Ruido
- Temperaturas Extremas (calor y frio)
- Iluminación
- Radiaciones Ionizantes
- Vibraciones

PELIGRO QUÍMICO:

- Gases y Vapores
- Polvos Orgánicos
- Humos
- Líquidos
- Material particulado.
- Fibras

PELIGRO BIOLÓGICO:

PELIGRO DE CONDICIONES DE

- Virus
- Hongos
- Bacterias
- Fluidos y/o excrementos.

SEGURIDAD:

- Mecánico
- Eléctrico.
- Locativo.
- Tecnológico
- Accidentes de tránsito.
- Trabajo en alturas.

PELIGRO BIOMECÁNICO

- Postura
- Esfuerzo
- Movimiento repetitivo
- Manipulación manual de cargas

RIESGOS PSICOSOCIALES:

- Gestión organizacional
- Características del grupo social de trabajo.
- Condiciones de la tarea.
- Jornada de trabajo.

PELIGROS NATURALES.

- Inundaciones
- Terremotos
- Vendaval
- Derrumbe
- Precipitaciones

ARTICULO 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 del trabajo, higiene y seguridad industrial, que sean concordantes con el presente Reglamento y con el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo

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

ARTICULO 7º. Este reglamento permanecerá exhibido en por lo menos dos

lugares visibles de los locales de trabajo, junto con el Auto Aprobatorio, cuyos contenidos se dan a conocer a todos los trabajadores en el momento de su ingreso.

ARTICULO 8º. El presente reglamento tendrá vigencia a partir de la aprobación por la gerencia 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 limiten su vigencia. Se contó con la participación activa del COPASST.

De lo anterior, firma en aprobación del mismo el representante legal de la compañía.

JOSE BENITO TORRES FERNÁNDEZ

Representante Legal PELPAK S.A.

COPASST PELPAK S.A.

COORDINADORA SG-SST

Anexo 2. POLÍTICA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PELPAK S.A

POLÍTICA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PELPAK S.A

PELPAK S.A, Considera como uno de sus propósitos, el desarrollo permanente de las actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el objeto de preservar el estado de salud de los trabajadores y la protección de los recursos materiales, en pro de obtener los mejores beneficios de productividad, eficiencia y eficacia de sus operaciones.

La política de sistema de gestión integral es una directriz que se encarga de orientar los lineamientos generales previamente establecidos por la dirección de la y alcances de los diferentes programas establecidos, uno de ellos las BPM.

Es así, que para contribuir a que el talento humano trabaje en un ambiente cada vez más saludable, mejore su calidad de vida, incremente la motivación y la productividad y a que la empresa alcance la competitividad y el éxito, esta administración, dirigirá sus esfuerzos a proveer a las personas, el medio de trabajo, los equipos, y las mejores calidades de bienestar, seguridad y protección Integral.

Con esta política, nuestra empresa no sólo se acoge a lo establecido en la legislación vigente en materia de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, sino que busca mejorar la calidad de vida laboral; lo cual exige además de la intervención técnico - administrativa, la responsabilidad de todos los trabajadores, contratistas, subcontratistas, temporales, visitantes, proveedores, aprendices SENA, quienes deben asumir el cuidado de su salud, reportar a los jefes y al área de Seguridad y Salud en el Trabajo sobre condiciones inseguras, recibir capacitación de formación, trabajar en forma segura y que los jefes de

grupo controlen oportunamente los peligros.

Así, para adelantar con eficiencia y eficacia los objetivos trazados y cumplir las metas de acuerdo con las prioridades identificadas en la prevención de los riesgos laborales, nuestra Empresa se compromete a:

La identificación de peligros, la evaluación y control de riesgos prioritarios de la Compañía.

Plantear proyectos de mejora para el control de los peligros que contribuyan al mejoramiento de los métodos y procedimientos de trabajo y demás acciones inherentes a la prevención de los riesgos laborales.

La mejora continua de la eficacia del proceso SG-SST como filosofía de trabajo.

Seguir con la continuidad del COPASST (Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo), apoyando su funcionamiento de acuerdo con lo estipulado en la legislación Colombiana.

Dar seguimiento efectivo al comité de convivencia implementado en la compañía.

Proporcionar el tiempo requerido para que sus trabajadores participen en eventos educativos y actividades de medicina preventiva de Seguridad y Salud en el Trabajo programados por la entidad o ARL.

El cumplimiento de la legislación y reglamentación aplicable a las actividades desarrolladas.

Asignación de recursos humanos, tecnológicos y financieros que se requieren para la implementación de los programas.

Cada jefe de sección es responsable de liderar y coordinar las acciones oportunas de prevención y control de los factores de riesgo que ocasionan el accidente y/o enfermedad laboral y la contaminación en el medio.

Promover y garantizar la constitución del Comité de Emergencias, suministrando el tiempo exigido en la realización de acciones orientadas a la prevención de accidentes de trabajo y siniestros.

Es obligación de todos los trabajadores sin excepción, incorporar al desempeño de su actividad laboral, toda norma, procedimientos y estándares de seguridad impartidos con el fin de prevenir riesgos, asumir el cuidado de su salud, reportar a los Jefes y al área de SG-SST, sobre peligros que observen tanto en su puesto de trabajo como en cualquier lugar de la planta para trabajar en forma segura y en armonía con el medio ambiente.

Las normas y procedimientos en Seguridad y Salud en el Trabajo se establecen para PELPAK S.A y es obligatorio el cumplimiento de las normas para todos los colaboradores que la conforman.

La presente política contó con la participación activa de los participantes del COPASST.

La Dirección de Pelpak S.A se compromete a difundir esta política a sus empleados y demás partes interesadas, revisarla periódicamente y garantizar su cumplimiento.

De lo anterior, firma.

JOSE BENITO TORRES FERNANDEZ
Representante legal PELPAK S.A.

Representante

COORDINADORA SG-SST

Anexo 3. POLÍTICA DE PROHIBICIÓN DE ALCOHOL, TABACO Y SUSTANCIAS PSICOACTIVAS

POLÍTICA DE PROHIBICIÓN DE ALCOHOL, TABACO Y SUSTANCIAS PSICOACTIVAS

PELPAK S.A. en su compromiso con un ambiente de trabajo seguro y sano, prohíbe la posesión, distribución, venta y/o consumo de alcohol o cualquier sustancia psicoactiva en las instalaciones de la Empresa.

Por lo tanto se prohíbe fumar, consumir alcohol, tabaco y/o cualquier otra sustancia psicoactiva en áreas públicas o cerradas como oficinas, baños, cafeterías, bodegas, etc., con el fin de mantener un aire respirable puro al que tienen derecho los no-fumadores, puesto que según la evidencia médica ha podido comprobar que el consumo de tabaco tiene efectos significativos no solo para la persona que fuma sino para las personas que se encuentran a su alrededor,.

La persona que incumpla esta política o se le compruebe estar bajo la influencia de alcohol y/o sustancias psicoactivas, la empresa tomara las acciones disciplinarias pertinentes.

La empresa podrá efectuar requisas, inspecciones y pruebas sin previo aviso en el momento que lo desee a fin de supervisar el acatamiento de la presente política.

PELPAK S.A. trabajara permanentemente hacia la promoción y prevención de la salud mediante programas, campañas, actividades, capacitaciones y demás acciones encaminadas a prevenir el consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas.

Todos nuestros colaboradores, proveedores, contratistas, subcontratistas, aprendices, visitantes, temporales, deben acogerse a la anterior política. Cualquier conflicto deberá ser llevado al Proceso de Gestion de Talento Humano y/o SG-SST.

La presente política contó con la participación activa de los participantes del COPASST.

De lo anterior firma:

COORDINADORA SG-SST

Anexo 4. MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN PELIGROS

MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS

RIESGO A INTERVENIR: RUIDO.	
OBJETIVO: MINIMIZAR LOS NIVEL DE RUIDO EN PLANTA PRODUCCION, Y PREVENIR LA OCURRENCIA DE ENFERMEDADES LABORALES	
POBLACION OBJETO:	

ACTIVIDADES:	RESPONSABLE.	FECHA DE SEGUIMIENTO.	META	OBSERVACIONES.
Uso de protectores auditivos	SSG TH PRD	SEPTIEMBRE DE 2015	100%	Dotación del protector auditivo, a todo el personal de planta sin excepción
taller en conservación auditiva y taller sobre el uso del protector auditivo	TH SSG.	NOVIEMBRE DE 2015	100%	Importancia de cómo debo cuidar el sentido auditivo, y por qué me protejo del ruido dentro de las instalaciones.

Evaluaciones medicas periódicas: audiometrías.	SSG TH ARL	JULIO Y AGOSTO DE 2015	100%	Realizar seguimiento por parte del médico laboral, ejecutando planes de acción al personal sintomático.
Mediciones de ruido	ARL	FEBRERO DE 2016	100%	Medir los decibeles de ruido en planta a los que se expone el trabajador, y tener un antecedente para las respectivas mejoras a desarrollar, ya que hay áreas donde es directo el factor, y otras donde es indirecto pero afecta en un alto grado

MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS

PLAN DE ACCION PARA LA GESTION DEL RIESGO

RIESGO A INTERVENIR: TEMPERATURA

OBJETIVO: ADECUAR LAS ÁREAS DE LA PLANTA PARA MINIMIZAR EL ALTO NIVEL DE TEMPERATURA Y PREVENIR ENFERMEDADES DE ORIGEN LABORAL.

POBLACION OBJETO

PERSONAL EXPUESTO A TEMPERATURAS

ACTIVIDADES	FECHA	RESPONSABLE	FECHA DE SEGUIMIENTO	META	OBSERVACIONES
Capacitar al colaborador en temas de disconfort térmico.	NOVIEMBRE DE 2016	SST, TH	ENERO DE 2017	100 %	Incentivar el autocuidado en el colaborador

Instalacion de bebederos de hidratacion personal	SEPTIEMBRE DE 2015	SST-TH	SEMESTRAL	100 %	Realizar el respectivo aseo a los bebederos.
--	--------------------	--------	-----------	-------	--

MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS

TABLA DE PELIGROS

CLASIFICACION							
DESCRIPCION	BIOLOGICOS	FISICOS	QUIMICOS	PSICOSOCIALES	BIOMECAICOS	CONDICIONES DE SEGURIDAD	FENOMENOS NATURALES
VIRUS		RUIDO (DE IMPACTO, INTERMITENTE O CONTINUO)	POLVOS ORGANICOS O INORGANICOS	GESTION ORGANIZACIONAL (ESTILO DE MANDO, PAGO DE CONTRATACION, PARTICIPACION, INDUCCION Y CAPACITACION)	POSTURA (PROLONGADA, MANTENIDA, FORZADA, ANTIGRAVITACIONAL)	MECANICOS (ELEMENTOS O PARTES DE MAQUINA, HERRAMIENTAS, EQUIPOS, PIEZAS A TRABAJAR, MATERIALES PROYECTADOS)	SISMO

				CIÓN, BIENESTAR SOCIAL, EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO, MANEJO DE CAMBIOS)		OS SOLIDOS O FLUIDOS)	
	BACTERIAS	ILUMINACIÓN (LUZ EN EXCESO O AUSENCIA)	FIBRAS	CARACTERÍSTICAS DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO (COMUNICACIÓN, TECNOLOGÍA, ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, DEMANDAS CUALITATIVAS Y CUANTITATIVAS DE LA LABOR)	ESFUERZO	ELECTRICO (ALTA Y BAJA TENSION, ESTATICA)	TERREMOTO
	HONGOS	VIBRACION (CUERPO ENTERO O SEGMENTARIA)	LIQUIDOS (NIEBLAS Y ROCIOS)	CARACTERÍSTICAS DEL GRUPO SOCIAL DEL TRABAJO (RELACIONES, COHESION, CALIDAD DE INTERACCIÓN, TRABAJO EN EQUIPO)	MOVIMIENTO O REPETITIVO	LOCATIVO (SISTEMAS Y MEDIOS DE ALMACENAMIENTO) SUPERFICIES DE TRABAJO (IRREGULARES, DESLIZANTES, CON DIFERENCIA DEL NIVEL), CONDICIONES DE ORDEN Y	VENDAVALL

						ASEO, CAIDAS DE OBJETO)	
	RICKTESI AS	TEMPERAT URAS EXTREMAS (FRIO O CALOR)	GASES Y VAPORE S	CONDICIO NES DE LA TAREA (CARGA MENTAL, CONTENID O DE LA TAREA, DEMANDA S EMOCION ALES, SISTEMAS DE CONTROL, DEFINICIO N DE ROLES, MONOTO NIA, ETC.)	MANIPULAC ION MANUAL DE CARGAS	TECNOLOGI CO (EXPLOSION , FUGA, DERRAME, INCENDIO)	INUNDAC ION
	PARASIT OS	PRESION ATMOSFER ICA (NORMAL Y AJUSTADA)	HUMOS METALI COS Y NO METALI COS	INTERFASE PERSONA - TAREA (CONOCIM IENTOS, HABILIDAD ENRELACI ON CON LA DEMANDA DE LA TAREA, INICIATIVA , AUTONOM IA Y RECONOCI		ACCIDENTE S DE TRANSITO	DERRUM BE

				MIENTO, IDENTIFICACION DE LA PERSONA CON LA TAREA Y LA ORGANIZACION)			
	PICADURAS	RADIACIONES IONIZANTES (RAYOS X, GAMA, BETA Y ALFA)	MATERIAL PARTICULADO	JORNADA DE TRABAJO (PAUSAS, TRABAJO NOCTURNO, ROTACION, HORAS EXTRAS, DESCANSOS)		PUBLICOS (ROBOS, ATRACOS, ASALTOS, ATENTADOS, DE ORDEN PUBLICO)	PRECIPITACIONES (LLUVIAS, GRANIZADAS, HELADAS)
	MORDEDURAS	RADIACIONES NO IONIZANTES (LASER, ULTRAVIOLETA, INFRARROJA, RADIOFRECUENCIA, MICROONDAS)				TRABAJO EN ALTURAS	
	FLUIDOS O EXCREMENTOS					ESPACIOS CONFINADOS	

MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS NIVEL DE DEFICIENCIA

GRADO	VALORACION	INTERPRETACION
MUY ALTO (MA)	10	SE HA(N) DETECTADO PELIGRO(S) QUE DETERMINA(N) COMO POSIBLE LA GENERACION DE INCIDENTES O CONSECUENCIAS MUY SIGNIFICATIVAS, O LA EFICACIA DEL CONJUNTO DE MEDIDAS PREVENTIVAS EXISTENTES RESPECTO AL RIESGO ES NULA O NO EXISTE, O AMBOS
ALTO (A)	6	SE HA(N) DETECTADO PELIGRO(S) QUE PUEDAN DAR LUGAR A CONSECUENCIAS SIGNIFICATIVA(S) O LA EFICACIA DEL CONJUNTO DE MEDIDAS PREVENTIVAS EXISTENTES ES ALTA O AMBOS
MEDIO (M)	2	SE HA(N) DETECTADO PELIGROS QUE PUEDAN DAR LUGAR A CONSECUENCIAS POCO SIGNIFICATIVAS O DE MENOR IMPORTANCIA O LA EFICACIA DEL CONJUNTO DE MEDIDAS PREVENTIVAS EXISTENTE ES MODERADA O AMBOS.
BAJO (B)	NO SE ASIGNA VALOR	NO SE HA DETECTADO CONSECUENCIA ALGUNA, O LA EFICACIA DEL CONJUNTO DE MEDIDAS PREVENTIVAS EXISTENTES ES ALTA, O AMBOS. EL RIESGO ESTA CONTROLADO. ESTOS PELIGROS SE CLASIFICAN DIRECTAMENE EN EL NIVEL DE RIESGO DE INVENCION CUATRO (IV)

**MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS
DETERMINACION DEL NIVEL DE EXPOSICIÓN**

NIVEL DE EXPOSICION	VALOR DE NE	INTERPRETACION
CONTINUA (EC)	4	LA SITUACION DE EXPOSICION SE PRESENTA SIN INTERRUPCION O VARIAS VECES CON TIEMPO PROLONGADO DURANTE LA JORNADA LABORAL
FRECUENTE (EF)	3	LA SITUACION DE EXPOSICION SE PRESENTA VARIAS VECES DURANTE LA JORNADA LABORAL POR TIEMPOS CORTOS
OCASIONAL (EO)	2	LA SITUACION DE EXPOSICION SE PRESENTA ALGUNA VEZ DURANTE LA JORNADA LABORAL Y POR UN PERIODO DE TIEMPO CORTO
ESPORADICA (EE)	1	LA SITUACION DE EXPOSICION SE PRESENTA DE MANERA EVENTUAL

ANEXO 5. PROCEDIMIENTO DE SEGURIDAD PARA CONTRATISTAS

PROCEDIMIENTO DE SEGURIDAD PARA CONTRATISTAS

OBJETIVO

El objeto de este procedimiento es establecer los requisitos de prevención de riesgos laborales que **PELPAK S.A.** debe adoptar:

- En la contratación de contratistas, subcontratistas y trabajadores autónomos.
- Empresas de Trabajo Temporal o personal en formación.
- Durante la ejecución de las actividades efectuadas por contratistas y/o subcontratistas.

ALCANCE

Aplica a toda operación de contratación de servicios cuando los mismos supongan que contratistas y/o subcontratistas, Empresas de Trabajo Temporal o personal en formación desarrollen actividades en el centro de trabajo de la empresa o usen equipos de trabajo de propiedad de **PELPAK S.A.**

REFERENCIAS

- i) Ley 1562 de 2012. Sistema General de Riesgos Laborales.
- j) Resolución 2400/1979.
- k) Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de **PELPAK S.A.**
- l) Procedimiento Inspecciones de Seguridad de **PELPAK S.A.**
- m) Procedimiento de Homologación de seguridad de empresas Contratistas de **PELPAK S.A.**

n) Procedimiento de Requisitos legales de **PELPAK S.A.**

o) Procedimiento de Evaluación de **PELPAK S.A.**

p) Procedimiento de Auditoria de **PELPAK S.A.**

DEFINICIONES

- 1 Empresa contratista:** la persona física o jurídica que asume contractualmente ante el promotor/contratante, con medios humanos y materiales, propios o ajenos, el compromiso de ejecutar la totalidad o parte de las obras y/o trabajos con sujeción al proyecto y/o al contrato.
- 2 Empresa subcontratista:** la persona física o jurídica que asume contractualmente ante el contratista o empresario principal el compromiso de realizar determinadas partes o instalaciones de la obra y/o trabajo, con sujeción al proyecto y/o contrato por el que se rige su ejecución.
- 3 Empresa de Trabajo Temporal:** Aquella empresa cuya actividad consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados. La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa solo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos previstos.
- 4 Autónomo:** la persona física distinta del contratista y del subcontratista, que realiza de forma personal y directa una actividad profesional, sin sujeción a un contrato de trabajo, y que asume contractualmente ante el promotor, el contratista o el subcontratista el compromiso de realizar determinadas partes o instalaciones de la obra y/o trabajo.

RESPONSABILIDADES

Solicitantes de servicios o trabajos en **PELPAK S.A.:** comunicar la solicitud de contratación al Responsable de elaborar el contrato o pedido.

Jefe de Talento Humano: Como Responsable de elaborar el contrato o pedido subcontratado, deberá:

- Cumplir el “Procedimiento de Homologación de empresas externas”.
- Entregar a la empresa contratista anexada al contrato el Manual de Normas Básicas de Seguridad de la empresa **PELPAK S.A.** y las Medidas de emergencia a adoptar en **PELPAK S.A.**
- Recabar el acuse de recibo de estos documentos en el “Recibí de la Entrega del Sistema Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo Información y Solicitud de Documentación”.
- Enviar el “Formulario de Prevención para Empresas contratistas y/o subcontratistas”.
- Exigir a las empresas externas la documentación expresada en el documento.
- Asesorar a las partes implicadas en cuanto al cumplimiento de este procedimiento.
- Registrar la documentación aportada por las empresas externas que acceden a la empresa **PELPAK S.A.** y valorar, desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales, el contenido de la misma.
- Evaluar la necesidad de requerir la presencia de recursos preventivos con formación preventiva suficiente durante el transcurso de los trabajos a las empresas externas.
- Evaluar la necesidad de nombrar una persona específicamente para la coordinación de las actividades de las empresas externas.
- Elaborar la “Lista de puestos de trabajo que puedan ser cubiertos por personal de Empresa de Trabajo Temporal.
- Entregar a las Empresa de Trabajo Temporal documentación relativa a riesgos, medidas preventivas y E.P.P de los puestos de trabajo a ocupar por Trabajadores.
- Exigir a las TEMPORALES certificación de la aptitud médica y de la formación e Información del trabajador archivando la misma.

- Notificar al Jefe de Talento Humano y a la Coordinadora de Seguridad y Salud en el trabajo la contratación de un trabajador por medio de TEMPORAL refiriendo el empleo o actividad que vaya a desempeñar y la empresa a la que pertenece.

Jefe de Talento Humano responsable de la contratación:

- Comprobar que la persona designada como responsable del trabajo coincide con la que se notificó en su momento.
- Si se van a ejecutar trabajos con riesgos especiales, adoptar las medidas de solicitud de permisos de trabajo establecidas en el “Procedimiento de Permisos de Trabajo”.
- Vigilar y controlar el cumplimiento con la normativa interna de Seguridad y Salud en el Trabajo de **PELPAK S.A.** de los trabajadores de las empresas externas mientras estén presentes en el centro de trabajo, resolviendo cualquier incidencia que pueda surgir.

DESCRIPCIÓN

CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS

Información a contratistas y solicitud inicial de documentación.

En la contratación de contratistas y/o subcontratistas interviene el solicitante del servicio, y el Responsable del Contrato.

El proceso a seguir será el siguiente:

- El solicitante del servicio es el responsable de comunicar la solicitud de contratación al Responsable de elaborar el contrato o pedido (Jefe de Talento Humano y/o Coordinador de Seguridad y Salud en el Trabajo)
- El Responsable del contrato (Jefe del Area que solicita el servicio) comprobará que la empresa se encuentra entre la relación de empresas

homologadas según el “Procedimiento de Homologación de empresas externas” y entregará a la empresa contratista la siguiente documentación anexada al contrato:

- El Manual de Normas Básicas de Seguridad de la empresa PELPAK S.A.
- Medidas de emergencia a adoptar en PELPAK S.A.

Siendo el responsable de recabar el acuse de recibo de este documento en el “Recibí de la Entrega de Información y Solicitud de Documentación”.

- El Responsable del Contrato, a la hora de enviar esta documentación, envía asimismo el “Formulario de Prevención para Empresas contratistas y/o subcontratistas” del anexo 2 de este procedimiento.

Control previo de contratistas que efectúan trabajos en los centros de PELPAK S.A.

Se exigirá un control de contratistas previo a la ejecución de los trabajos. Este control previo consiste en la solicitud de una documentación determinada a los contratistas, que será la siguiente:

- Evaluación de riesgos de la actividad y Planificación de la Actividad Preventiva.

Evidencia de información/formación de los trabajadores que acceden **PELPAK S.A.**

Evidencia de aptitud médica de los trabajadores que acceden a **PELPAK S.A.**

- Evidencia de autorizaciones específicas (en su caso): carnets, licencias, etc.
- Evidencia de revisiones de cadenas, polipastos, eslingas y otros útiles de izar cuando aplique.
- Organización preventiva.
- Evidencia de entrega de EPP a su personal.
- Nombramiento de un responsable de los trabajos.

Si la contrata va a efectuar actividades peligrosas en la empresa a criterio del Jefe de Talento Humano que requieran la presencia de recursos preventivos, según lo establecido en la legislación, se le exigirá asimismo la disposición en la misma, durante el transcurso de los trabajos, de dichos recursos con la formación preventiva suficiente.

Gestión de la documentación enviada por contratistas y/o subcontratistas.

Una vez el Responsable del Contrato haya recibido de la empresa a contratar la documentación en cuestión (acuse de recibo de la información entregada y documentación relacionada en el apartado anterior), la enviará lo antes posible al Jefe de Talento Humano y/o Coordinadora de Seguridad y Salud en el Trabajo que es el responsable de valorar, desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales, el contenido de la misma.

Una vez realizada la valoración (positiva o negativa), el Jefe de Talento Humano de **PELPAK S.A.** se encargará de que se comunique al Correspondiente responsable del contrato para su conocimiento y actuación consecuente.

Control de contratistas en la ejecución de trabajos

Durante la ejecución de los trabajos por los contratistas y/o subcontratistas deben adoptarse las siguientes medidas de coordinación:

- 5 El Jefe del Proceso responsable de la contratación comprobará que la persona designada Como responsable Del trabajo coincide con la que se notificó en su momento.
- 6 En caso de que los contratistas vayan a ejecutar trabajos con riesgos especiales, deberán adoptarse todas las medidas de solicitud de permisos de trabajo establecidas en el “Procedimiento de Permisos de Trabajo”.

En caso de que la ejecución del trabajo por parte del contratista no esté regulado por el “Procedimiento de Permisos de Trabajo” y se efectúe al mismo tiempo y en el mismo lugar de trabajo que otros trabajos propios o contratados, el Jefe del

Proceso lo comunicará al Jefe de Talento Humano y/o Coordinadora de Seguridad y Salud en el Trabajo con objeto de recibir asesoramiento en las medidas de prevención adecuadas antes de iniciar el trabajo.

Seguimiento de contratistas

Los responsables de **PELPAK S.A.** deben efectuar Inspecciones planificadas de seguridad, las harán extensivas a las actividades y zonas de trabajo de los contratistas. Así mismo, el Responsable del Trabajo es el responsable de que los contratistas cumplan con la normativa interna de **PELPAK S.A.** mientras estén presentes en el centro de trabajo, y de la vigilancia, control y seguimiento del cumplimiento de sus obligaciones, debiendo resolver cualquier incidencia que pueda surgir.

En caso de producirse algún accidente de personal de contratistas, el Responsable del trabajo que se haya indicado en el “Formulario de prevención para empresas contratistas” deberá comunicarlo inmediatamente tanto al Jefe del Proceso de **PELPAK S.A.** como al Coordinadora de Seguridad y Salud en el Trabajo. Este, en función del accidente, podrá investigarlo si lo estima conveniente de la forma indicada en el “Procedimiento de reporte e investigación de accidentes e incidentes”.

En aquellos accidentes de especial relevancia, el Jefe de Talento Humano de **PELPAK S.A.** exigirá al contratista la participación de Técnicos de Prevención de Riesgos Laborales cuando efectúen su propia investigación.

Todos los contratistas habituales de **PELPAK S.A.** deberán entregar semestralmente al Jefe de Talento Humano de **PELPAK S.A.** un análisis de los accidentes sufridos por su personal en **PELPAK S.A.** especificando:

31. Sus causas y medidas correctoras y preventivas adoptadas.

32. Índices de Frecuencia y de Severidad Generales.

La Coordinadora de Seguridad y Salud en el Trabajo, en base a dicha información, es la responsable de obtener anualmente el Índice de Frecuencia General e Índice de Severidad General de cada contratista y elaborará el Índice de Frecuencia e Índice de Severidad global de contratistas, elaborando un Informe Anual de Seguimiento de Contratistas. Asimismo, podrá solicitarse a los contratistas que envíen los resultados de accidentalidad que hayan obtenido.

Con base a los resultados de accidentalidad (particulares de un contratista o globales de todos) deberán adoptarse las medidas correctivas y preventivas que puedan ser necesarias.

Paradas de mantenimiento

Se efectuará un nombramiento explícito de un Coordinador de las actividades realizadas por las distintas empresas contratistas durante la realización de paradas de mantenimiento, si se evalúa la necesidad por parte de la Jefe de Talento Humano al darse dos o más de las siguientes circunstancias:

- Cuando se realicen, por una de las empresas, actividades consideradas como peligrosas o con riesgos especiales a criterio del Coordinador.
- Cuando exista una especial dificultad para controlar las interacciones de las diferentes actividades desarrolladas que puedan generar riesgos calificados como graves (trabajos en altura, o de trabajos a diferentes alturas con personal en la misma vertical, o de operaciones sobre máquinas o instalaciones en marcha, o de trabajos en espacios confinados, etc.).
- Cuando exista una especial dificultad para evitar que se desarrollen en el centro de trabajo, sucesiva o simultáneamente, actividades incompatibles entre sí desde la perspectiva de la seguridad y la salud de los trabajadores (trabajos que pueden crear fuentes de ignición cercanos a almacenamientos o conducciones de productos inflamables, existencia de grúas moviendo cargas conjuntamente con personal de distintas empresas haciendo trabajos en las zonas de movimiento de dichas cargas, realización

de trabajos en zanjas a la vez de material móvil pesado en su proximidad, etc.).

- Cuando exista una especial complejidad para la coordinación de las actividades preventivas como consecuencia del número de empresas y trabajadores concurrentes, del tipo de actividades desarrolladas y de las características del centro de trabajo.

El Coordinador designado para estas funciones debe contar con la formación preventiva mínima correspondiente a las funciones de nivel intermedio.

EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

El Jefe de Talento Humano elaborará la “Lista de puestos de trabajo que puedan ser cubiertos por personal de Empresa de Trabajo Temporal, en la que se indique, para cada empleo/actividad:

- 4 Las necesidades de Formación que tiene el puesto a cubrir, incluidas las relativas a Prevención de Riesgos Laborales.
- 5 Las medidas de vigilancia de la salud que deben adoptarse para el puesto a cubrir.
- 6 Los resultados de la Evaluación de Riesgos.

Dicha lista debe estar a disposición de la Coordinadora de Seguridad y Salud en el Trabajo, Delegados de Prevención y Jefes de Proceso donde se asigne a los trabajadores de Temporales.

Los trabajadores procedentes de una empresa temporal no podrán desempeñar empleos distintos a los especificados en el contrato ni actividades distintas a las que sean inherentes al empleo que vaya a ejercer.

Cuando el Jefe de Talento Humano vaya a contratar los servicios de personal de Empresas de Trabajo Temporal es responsable de:

- Comprobar que la Empresa de Trabajo Temporal se encuentra entre la relación de empresas homologadas según el “Procedimiento de Homologación de empresas externas”.
- Entregar a la Empresa Temporales: Los riesgos, medidas preventivas y E.P.P que se han identificado para ese puesto de trabajo, en base a la Evaluación de Riesgos del puesto de trabajo.
- Las necesidades de Formación que tiene el puesto a cubrir, incluidas las relativas a Prevención de Riesgos Laborales.
- Las medidas de Vigilancia de la Salud que deben adoptarse para los trabajadores puestos a disposición por la Empresa de Trabajo Temporal a **PELPAK S.A.**

Solicitar a la Empresa de Trabajo Temporal la siguiente documentación:

Certificado de aptitud médica del trabajador.

Certificados de Formación e Información en Prevención de Riesgos Laborales, de acuerdo a lo identificado en las necesidades de formación y en la evaluación de riesgos en la documentación entregada.

Archivando la documentación correspondiente que entrega las empresas Temporales.

La incorporación de un trabajador de una Temporal será notificado por la Asistente de Talento Humano de la temporal a la mayor brevedad posible a la Jefe de Talento Humano y a la Coordinadora de Seguridad y Salud en el Trabajo, indicando en dicha comunicación, el empleo o actividad que va a desempeñar la temporal y la empresa a la que pertenece.

En cualquier caso, el Jefe de Talento Humano tiene derecho a presentar las objeciones que estime oportunas a la incorporación del trabajador.

La Coordinadora de Seguridad y Salud en el Trabajo se responsabiliza de que se investiguen y registren los accidentes que afecten a personal de la Temporal en las instalaciones de **PELPAK S.A.** como si se trataran de personal propio y de conformidad con lo dispuesto en el “Procedimiento de Investigación, Notificación y

Análisis de accidentes e incidentes”, con la excepción de que, en cuanto tenga conocimiento, la Coordinadora de Seguridad y Salud en el Trabajo comunicará el accidente a la **TEMPORAL** via email.

REGISTROS

Nombre del Registro	Responsable del Archivo	Lugar de Archivo	Tiempo de archivo
Recibí de la Entrega de información (Anexo 1)	Jefe de Talento Humano y/o Coordinadora de Seguridad y Salud en el Trabajo	Oficina Coordinadora SG-SST	Dos Años
Formulario para Empresas contratistas (Anexo 2)	Jefe de Talento Humano y/o Coordinadora de Seguridad y Salud en el Trabajo	Oficina Coordinadora SG-SST	Dos años
Lista de puestos de trabajo que puedan ser cubiertos por personal Temporales (Anexo 3)	Jefe de Talento Humano y/o Coordinadora de Seguridad y Salud en el Trabajo	Oficina Coordinadora SG-SST	Mientras esté vigente
Comunicación a la Temporal	Jefe de Talento Humano y/o Coordinadora de Seguridad y Salud en el Trabajo	Oficina Coordinadora SG-SST	Dos años

Anexo 6. PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA PARA LA PREVENCIÓN DE LESIONES OSTEOMUSCULARES

PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA PARA LA PREVENCIÓN DE LESIONES OSTEOMUSCULARES

EMPRESA: PELPAK

ELABORADO POR JEIMY JOHANNA DIAZ BELTRAN

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

SEPT 2015

INTRODUCCIÓN

El ausentismo laboral y el impacto económico que las lesiones músculo esqueléticas ocasionan a las empresas en costos directos e indirectos, hacen que un sistema de vigilancia epidemiológica de prevención de lesiones osteomusculares sea una prioridad.

Después de revisado las encuestas, se observa que los problemas osteomusculares ocupan los primeros lugares en frecuencia, lo cual justifica implementar un sistema de vigilancia epidemiológica para la prevención de lesiones osteo-musculares.

El sistema de vigilancia epidemiológica para la prevención de lesiones osteomusculares contemplará los factores de riesgo que pueden ocasionar lesión a nivel del miembro superior y a nivel de columna vertebral, en la parte operativa.

El sistema estará orientado a elaborar una estrategia de prevención susceptible a ser utilizada por los mismos trabajadores en todo PELPAK, y así estandarizar lo máximo posible el abordaje de los riesgos y su posible intervención.

Las ventajas anticipadas de este sistema de vigilancia epidemiológica son orientadas para preservar la salud y bienestar de los trabajadores, para PELPAK:

- Obtener un nivel de bienestar en todos sus trabajadores.
- Disminuir el ausentismo laboral.
- Disminuir la enfermedad laboral del sistema musculo esquelético.

Solo la identificación del riesgo podrá permitir controlarlo, y quien mejor que sea el propio trabajador quien identifique sus condiciones de trabajo y quien contribuya para el desarrollo de estrategias de intervención.

OBJETIVO GENERAL

Detectar los problemas de salud o desordenes musculo esqueléticos relacionados con el trabajo o derivados de la ejecución del mismo con el fin de establecer estrategias de intervención, control y seguimiento orientados al bienestar integral de los trabajadores.

Objetivos Específicos

- Identificar la población en riesgo a desarrollar o presentar desordenes musculo esqueléticos de Miembros superiores por medio de la encuesta.
- Establecer la línea base de las condiciones de salud osteomusculares de los trabajadores mediante la evaluación médica con énfasis en el sistema musculo esquelético.
- Una vez identificada la población en riesgo (sospechoso y caso), establecer su manejo medico respectivo y su seguimiento.
- Identificar los peligros y evaluar los riesgos de carga física que puedan ocasionar lesiones a nivel del miembro superior y a nivel de columna vertebral del trabajo por medio de inspecciones ergonómicas en los puestos administrativos y operativos.
- Diseñar estrategias de intervención acordes con el diagnóstico individual y de las condiciones de trabajo.
- Implementar la mejora en las condiciones de trabajo según plan de trabajo y viabilidad de las mismas
- Establecer los criterios de seguimiento, retroalimentación y auditoria permanentes del programa de prevención de lesiones que garantice su vigencia y permanencia en el tiempo.

ALCANCE

La población objeto del presente sistema de vigilancia está conformado por el 100% de los trabajadores directos e indirectos de PELPAK, especialmente de la parte operativa ya que son quienes están expuestos a los factores de riesgo de carga física que generan desordenes musculo-esqueléticos por trauma acumulativo en miembros superiores y espalda.

PROCEDIMIENTO

El método se interesa no solamente en la evaluación de carga física (fuerza, repetitividad, posturas, movimiento) sino también en los factores que favorecen el desarrollo de las lesiones músculo esquelético como son:

Los factores individuales, las características personales, las patologías asociadas, la capacidad funcional del individuo, los hábitos, las actividades extra laborales.

Los factores organizacionales de la empresa, horarios, pausas, rotaciones, diseño de los puestos de trabajo.

Dos principios son esenciales al iniciar esta estrategia general de evaluación de riesgos: la participación del trabajador y la condición o entorno laboral.

Identificación de factores de riesgo del Individuo:

Se hace mediante la aplicación de la Encuesta de estado de salud, el PVE Osteomuscular al 100% de los trabajadores operativos de PELPAK.

El objetivo de dicha encuesta es el de identificar si el trabajador tiene algún antecedente que favorezca la aparición de lesiones músculo esqueléticas y la identificación del trabajador de alguna condición mediante reporte. Este cuestionario no tiene por objeto cuantificar el riesgo, sino llamar la atención sobre las circunstancias desfavorables.

Identificación del riesgo por Inspecciones

Se realizará por medio de la realización de inspecciones ergonómicas mediante lista de chequeo para puesto de trabajo, cuyo objetivo es determinar lo que se puede hacer simple, directa y concretamente para mejorar la situación o donde sean necesario controles de ingeniería para la eliminación del riesgo.

Con las inspecciones se realiza una descripción de la condición encontrada, se chequea la utilización de elementos ergonómicos y se hacen las recomendaciones o modificaciones pertinentes.

Si existe una evaluación de puesto de trabajo previa, que desde el punto de vista de la metodología se considere intachable, que tenga una antigüedad inferior a un año, que permita clasificar las áreas o puestos según el grado de riesgo y que corresponda a las condiciones presentes de la empresa y el puesto, se aceptará como evaluación de entrada al sistema de vigilancia epidemiológica.

Para los puestos de trabajo operativos se realizará un acompañamiento en la realización de sus tareas de manera que se identifiquen las sub actividades de la tarea, las herramientas o instrumentos utilizados para su desarrollo, los elementos de protección personal utilizados, y las exigencias del cargo con respecto a la carga física como los son posturas, movimientos y manipulación de cargas.

Evaluación médica de entrada al sistema

a) Morbilidad: son los casos detectados por consulta médica realizada con el médico de la compañía.

b) Examen médico ocupacional de ingreso:

El 100% de los trabajadores que ingresen a la empresa deben pasar al examen médico con énfasis osteo-muscular. Este examen consta de una corta anamnesis dirigida a los antecedentes músculo esquelético y los factores predisponentes para adquirir desordenes musculo esqueléticos de miembros superiores o espalda.

c) Examen médico periódico ocupacional: Es un examen de seguimiento que se practicará a intervalos regulares (anualmente) citándose a todos nuestros trabajadores, de planta y aquellos que hayan trabajado para la compañía durante por lo menos 9 meses en forma continua. El examen clínico está dirigido a la valoración detallada de la columna vertebral y los miembros superiores.

La clasificación del riesgo de cada trabajador examinado se hará con base en la siguiente tabla:

CONCLUSIÓN DEL EXAMEN	CLASIFICACIÓN DEL RIESGO INDIVIDUAL
Diagnóstico positivo a nivel músculo esquelético.	ALTO CASO
Antecedente de enfermedad (hipertensión , alteraciones de tiroides, diabetes) Antecedentes quirúrgicos a nivel músculo esquelético.	MEDIO SOSPECHOSO

Antecedentes de predisposición (hábitos, pasatiempos, deportes). Presentación de signos positivos de posible lesión osteomuscular o con sintomatología.	
Ninguno de los anteriores positivo	BAJO SANO

Con base en los resultados del numeral anterior, se identifican los trabajadores a riesgo alto, medio y bajo y se elabora una matriz.

CLASIFICACIÓN DEL RIESGO INDIVIDUAL

Caso

Es todo trabajador objeto del sistema de vigilancia epidemiológica con diagnóstico positivo de lesión a nivel de miembro superior y/o de columna vertebral que tenga clara relación con el trabajo que desempeña.

Para lo anterior la empresa cuenta con una base de datos

Sospechoso de daño

Es todo trabajador objeto del sistema de vigilancia epidemiológica que manifieste síntomas o signos de afección osteomuscular que pudiera estar relacionada con el trabajo que desempeña y que tenga antecedentes de:

- Enfermedad sistémica relacionada con susceptibilidad de adquirir lesión a nivel músculo esquelético (hipertensión, obesidad, diabetes, hipotiroidismo, artritis etc.)
- Antecedentes de traumas, fracturas, cirugías a nivel músculo esquelético.
- Antecedente de deportes como (tenis, golf, squash, karate)
- Antecedente de pasatiempos con riesgo de carga física (tejer, bordar, pintura, cerámica, tocar instrumentos de música, bricolaje)

Sin daño o Sano

Es todo trabajador objeto del sistema de vigilancia epidemiológica sin antecedentes de riesgo y examen clínico osteo-muscular normal.

Trabajador Sano:

A todo trabajador que sea registrado como Sano, se le hará evaluación médica osteo-muscular periódica anual y se programará para capacitación con énfasis en la prevención de lesiones osteo-musculares y auto cuidado.

Trabajador sospechoso de daño:

Cuando se encuentre un trabajador sospechoso de daño:

- Se revisan y actualizan las evaluaciones médicas y del grado de riesgo, con el fin de conocer todos los antecedentes y todas las posibles exposiciones y factores laborales y extra laborales que puedan estar influyendo en el resultado.

Si no se han hecho inspecciones ergonómicas en el puesto de trabajo del afectado o éstas tienen más del tiempo recomendado se deben actualizar y realizar las recomendaciones para mitigar el riesgo.

- Su valoración y tratamiento médico será realizado por médico especialista en el segmento corporal de la lesión ya sea Ortopedista o Fisiatra, o según la condición médica que amerite.
- Si con los resultados de los pasos anteriores y el cuadro clínico del trabajador no mejora se continuara su tratamiento y seguimiento por medio de Medico laboral y será registrado como “Caso”.
- Si se considera que el tratamiento médico y las intervenciones realizadas en su puesto de trabajo son suficientes, se programa la realización de una nueva evaluación médica dependiendo del concepto médico. Si esta última vuelve a mostrar un daño a la salud igual o mayor, se determinarán las recomendaciones o restricciones del trabajador en su puesto de trabajo y se realiza evaluación médica de seguimiento.
- Igualmente se brindaran todas las actividades de educación sobre prevención y auto cuidado establecidas por el sistema de vigilancia.
- Si después de analizada toda la información se llega a la conclusión de que el daño a la salud no está relacionado con la exposición a los factores de riesgo ergonómico presentes en el lugar de trabajo, se continuará el tratamiento por el médico de su EPS y continuara en el sistema para la vigilancia de su condición de salud.

Si la evaluación de la información permite clasificar al trabajador como “Sano” se sigue el procedimiento para éste.

Caso:

Cuando por las evaluaciones médicas se encuentra un trabajador Caso, el procedimiento es el siguiente:

Se revisan y actualizan las evaluaciones médicas y del grado de riesgo, con el fin de conocer todos los antecedentes y todas las posibles exposiciones y factores laborales y extra laborales que puedan estar influyendo en el resultado.

- Se remite al trabajador a evaluación por el especialista correspondiente EPS (fisiatra u ortopedista, idealmente con Especialista en salud ocupacional o Medicina laboral).

Si con los resultados de los pasos anteriores se ratifica el diagnóstico de caso o posible Enfermedad Laboral, se aplica el procedimiento que sigue (dependiendo del criterio de la EPS)

- Se solicita el Análisis de Puesto de Trabajo (APT) y con base en sus recomendaciones o según lo amerite el caso. Mientras esto se lleva a cabo, debe evitarse al trabajador todo esfuerzo osteomuscular de la zona afectada en su trabajo y por fuera de él.
- De otro lado, deben revisarse con detenimiento con respecto a su efectividad todos los estudios del riesgo ergonómico y las medidas de control que se hayan puesto en práctica.
- Se informa del caso a la ARL en los formatos respectivos para el reporte de enfermedad profesional (FUREP).

Se revisa en campo la posibilidad de que haya otros trabajadores afectados. En caso de haberlos, se siguen los procedimientos establecidos en estos casos.

EVALUACIÓN MÉDICA DE SALIDA DEL SISTEMA

Cuando por cualquier motivo el trabajador deje de ser objeto del sistema de vigilancia epidemiológica (traslado, reubicación, jubilación, otras enfermedades, despido, etc.) se le debe practicar su evaluación médica de retiro, en las mismas condiciones en las que se realizó la de entrada al sistema.

Los resultados de esta evaluación deben ser utilizados por los responsables de la empresa y la ARL para hacer una revisión del programa.

ACTUALIZACIÓN DEL DIAGNÓSTICO

Con los resultados de las actividades contempladas en los numerales anteriores se actualizará el diagnóstico previamente realizado.

PROMOCIÓN DE SALUD Y PREVENCIÓN DE LESIONES

PROGRAMA EDUCATIVO

El éxito del programa depende en gran medida de la conducta del trabajador y de su actitud hacia la prevención y el auto cuidado. Se ha sugerido que las bases de un programa exitoso son: el respaldo de la alta gerencia, el cumplimiento de normas, la motivación de los trabajadores, educación y el uso adecuado de los

elementos ergonómicos. Todos estos componentes dependen en mayor o menor medida de un plan educativo bien desarrollado que cubra a todos los niveles de la organización.

Los programas educativos buscan estimular a los trabajadores para mantener su bienestar y hacen parte principalmente de las acciones de promoción de la salud. Por lo que se requiere que se manejen como sesiones informativas rutinarias que produzcan cambios favorables de la conducta. De tal forma que los contenidos y la metodología deben adaptarse a la realidad diaria del trabajador y a las condiciones de su tarea.

De acuerdo con las necesidades específicas de PELPAK, el plan educativo para los trabajadores expuestos incluye:

1 Políticas de la empresa para la eliminación o reducción del riesgo de carga física incluyendo los métodos de control actuales y los previstos para el futuro (tema importante para evitar interferencias de los trabajadores por desconocimiento de sus beneficios).

2 Estudios o inspecciones ergonómicas realizadas en la empresa y resultados de estas evaluaciones.

3 Ergonomía en el puesto de trabajo: a. Carga física (posturas, fuerza o levantamientos de carga, movimientos repetitivos) b) Lesiones osteo-musculares en miembros superiores y espalda relacionados con el trabajo c) Selección, ajuste, uso adecuado de los elementos ergonómicos en el puesto de trabajo.

4 Responsabilidad del trabajador en la prevención y en el mejoramiento de su propia salud, el auto cuidado como cultura.

El personal de salud participante en el PROGRAMA debe ser instruido sobre las normas, aspectos técnicos y procedimientos que le permitan cumplir su papel.

PROGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS

Dentro de las actividades del promoción y prevención desarrolladas por PELPAK se encuentra el programa de pausas activas cuyo objetivo es Contribuir al fomento del auto cuidado en los trabajadores mediante la realización de ejercicios específicos durante la jornada laboral con el fin de disminuir el estrés, la fatiga y el cansancio musculo esquelético originado por los movimientos repetitivos y posiciones prolongadas en los puestos de trabajo.

El programa de pausas activas es realizado todos los días, en el horario de la mañana en el personal operativo. Está dirigido para todos los empleados de la compañía incluyendo a los contratistas que se encuentre en las instalaciones.

Las pausas activas se desarrollaran las áreas comunes y está orientada a la realización de ejercicios de movilidad y estiramientos de los diferentes grupos musculares.

RECURSOS

Para el cumplimiento de los objetivos y el desarrollo de las acciones propuestas en este PVE de prevención de lesiones Osteomusculares se necesita la disponibilidad o acceso a los siguientes recursos:

RECURSOS HUMANOS

Los siguientes profesionales y técnicas deberían estar disponibles sea por nómina, como contratistas o como proveedores de servicios:

- Un médico especialista de Salud Ocupacional para la valoración y seguimiento de los casos.
- Un Fisioterapeuta especialista en Salud Ocupacional o Ergónomo para la asesoría en el diseño de los controles de ingeniería o administrativos como medidas de control e intervención en los puestos de trabajo.
- Profesionales de HSE para la realización de inspecciones ergonómicas o el reporte de las condiciones peligrosas en las áreas de trabajo.

DOCUMENTACION

La documentación hace referencia a las necesidades particulares del programa como son:

- Custodia de historias clínicas : Al proveedor o equipo médico responsable de la realización de las evaluaciones osteomusculares y las historias clínicas le corresponde determinar la cadena de custodia de los documentos de cada uno de los trabajadores, teniendo en cuenta los requerimientos legales con respecto al manejo confidencial de la información y el tiempo de retención de los registros.
- Conservación de los resultados de las Inspecciones Ergonómicas de los puestos de trabajo.
- Encuestas de Tamizaje, estarán bajo la custodia del equipo de HSE que manejan el presente programa.

EVALUACIÓN DEL PROGRAMA E INDICADORES

INDICADORES DE GESTION:

- Tasa de Incidencia de lesiones osteomusculares relacionada con la exposición a carga física:

Se define como el número de casos nuevos con lesiones osteomusculares relacionadas con la exposición carga física, en relación con el número total de expuestos en un período dado, por una constante.

$$TI = \frac{\text{No. casos nuevos Lesiones OM relacionada con riesgo} \times K}{\text{No. Total de trabajadores expuestos a carga física}}$$

Tasa de Prevalencia de lesiones osteomusculares relacionada con la exposición a carga física:

Se refiere al número total de trabajadores con enfermedad relacionada con la exposición a carga física (nuevos y antiguos), en relación con el número total de trabajadores expuestos a éste riesgo en un período dado, por una constante.

TP: No. casos (nuevos y antiguos) lesiones OM relacionada riesgo por riesgo x k

No. Total de trabajadores expuestos a riesgo auditivo

INDICADORES DE EFICIENCIA

- **Proporción De Cubrimiento En Inspecciones Ergonómicas**

Número de inspecciones efectuadas en un periodo de evaluación sobre las inspecciones programadas

= Número de inspecciones ergonómicas efectuados x K

Número de inspecciones programadas

Proporción De Intervenciones En Puestos De Trabajo

Corresponde al número de Intervenciones realizadas en los puestos de trabajo con base en las inspecciones realizadas. Estas intervenciones pueden ser por diseño, adaptación o entrega de elementos ergonómicos en un período de tiempo

= Número de intervenciones ergonómicas realizadas

Total de puestos de trabajo con riesgo identificados

Porcentaje de cumplimiento a la programación de las capacitaciones:

Se define como el número de capacitaciones realizadas, en relación con el número total de capacitaciones programadas en un período dado, por una constante.

% Cumplimiento Capacitación En Prevención de Lesiones osteomusculares

= No. capacitaciones realizadas x K

No. capacitaciones programadas