

**IMPLEMENTACION DEL SISTEMA DE GESTION DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL
TRABAJO BAJO LOS LINEAMIENTOS DEL DECRETO UNICO DEL SECTOR
TRABAJO 1072 DE 2015.**

María Cristina Vásquez Polanía
Código: 2015-2012-211L

Diana Carolina Gil Sierra
Docente Posgrados en Salud

Especialización en Gerencia en Seguridad y Salud en el Trabajo
Fundación Universitaria del Área Andina
Modalidad Virtual

2016

CONTENIDO	Pág.
INTRODUCCIÓN	8
1. INFORMACIÓN DE LA PRÁCTICA	10
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	10
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	15
1.3. OBJETIVOS.....	15
Objetivo General	15
Objetivos Específicos	15
1.4. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO	16
1.5. ALCANCE	18
2. MARCOS DE REFERENCIA.....	18
2.1 MARCO DE ANTECEDENTES	18
2.1.1 La salud y seguridad en el trabajo	18
2.2 MARCO CONCEPTUAL	20
2.3 MARCO TEÓRICO	24
2.3.1 Organización y Administración de la Salud Ocupacional.	24
2.3.2 Política y objetivos del SG-SST.....	26
3. CARACTERIZACIÓN DE LA EMPRESA.....	30
3.1.1. Misión.....	30
3.1.2. Visión	30
3.1.3. Mapa de Procesos.....	30
3.2. CONTEXTUALIZACIÓN DE LA EMPRESA.....	31
4. DESARROLLO DE LA PRÁCTICA.....	34
4.1. Reunión de apertura.....	34

4.1.1. Metodología empleada.....	34
4.1.3. Resultados obtenidos.....	34
4.1.4. Recomendaciones.....	34
4.2 Identificación de la normatividad Vigente	34
4.2.1. Metodología empleada	34
4.2.2. Resultados obtenidos.....	34
4.2.3. Recomendaciones.....	34
4.3 Elaboración de Política del SG-SST y Política de Prevención, Alcohol Drogas y Tabaquismo	35
4.3.1. Metodología empleada.	36
4.3.2. Resultados obtenidos.....	36
4.3.3. Recomendaciones.....	36
4.4. Implementación de indicadores.....	37
4.4.1. Metodología empleada.	37
4.4.2. Resultados obtenidos.....	37
4.4.3. Recomendaciones.....	38
4.5. Matriz identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos.....	38
4.5.1. Metodología empleada.	38
4.5.2. Resultados obtenidos.....	38
4.5.3. Recomendaciones.....	38
4.6 Reporte de condiciones inseguras	39
4.6.1 Metodología empleada.	39
4.6.2. Resultados obtenidos.....	39
4.6.3. Recomendaciones.....	39

4.7	Descripción socio demográfica.....	39
4.7.1	Metodología empleada.	39
4.7.2	Resultados obtenidos.....	39
4.7.3	Recomendaciones.....	40
4.8	Informe sobre condiciones de salud	68
4.8.1	Metodología empleada.	40
4.8.2	Resultados obtenidos.....	40
4.8.3	Recomendaciones.....	40
4.9	Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial	40
4.9.1	Metodología empleada.	40
4.9.2	Resultados obtenidos.....	40
4.9.3	Recomendaciones.....	41
4.10	Procedimientos exámenes médicos.....	41
4.10.1	Metodología empleada.	41
4.10.2	Resultados obtenidos.....	41
4.10.3	Recomendaciones.....	41
4.11	Programa de estilos de vida saludable.....	42
4.11.1	Metodología empleada.	42
4.11.2	Resultados obtenidos.....	42
4.11.3	Recomendaciones.....	42
4.12	Implementación formato de inspecciones de seguridad.....	42

4.12.1 Metodología empleada.....	42
4.12.2 Resultados obtenidos.....	42
4.12.3 Recomendaciones.....	43
4.13 Procedimiento de Gestión del Cambio.....	43
4.13.1 Metodología empleada.....	66
4.13.2 Resultados obtenidos.....	43
4.13.3 Recomendaciones.....	466
4.14 Implementación del Plan de Capacitación.....	44
4.14.1 Metodología empleada.....	44
4.14.2 Resultados obtenidos.....	44
4.14.3 Recomendaciones.....	44
4.15 Conformación del Copasst y Comité de Convivencia.....	44
4.15.1 Metodología empleada.....	44
4.15.2 Resultados obtenidos.....	44
4.15.3 Recomendaciones.....	44
4.17 Manual del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	45
5. CONCLUSIONES	74
6. RECOMENDACIONES	76
7. BIBLIOGRAFIA.....	78
8. ANEXOS.....	80

LISTA DE TABLAS

Pág.

Tabla 1. Riesgos más representativos según histórico de accidentalidad..... 11

Tabla 2. Caracterización de la Accidentalidad en la empresa CJJ Servicios Integrales S.A.S..... 13

Tabla 3. Caracterización de la Accidentalidad en la empresa CJJ Servicios Integrales S.A.S..... 14

Tabla 4. Conformación del comité Copasst 27

Tabla 5: Funciones y responsabilidades por cargo..... 53

LISTA DE ANEXOS

Pág.

Anexo 1. Matriz de Requisitos Legales	80
Anexo 2. Política de seguridad y salud en el trabajo	90
Anexo 3. Política de Prevención, Alcohol, Drogas y Tabaquismo	91
Anexo 4. Matriz de Objetivos y Metas	93
Anexo 5. Matriz de Identificación de peligros	94
Anexo 6. Reporte de Condiciones Inseguras	104
Anexo 7. Perfil Sociodemográfico	105
Anexo 8. Informe sobre Condiciones de Salud.....	106
Anexo 9. Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial.....	112
Anexo 10. Formato de Ausentismo.....	116
Anexo 11. Procedimientos de Exámenes Médicos	117
Anexo 12. Programa Estilo de Vida Saludable	125
Anexo 13. Programa de Inspecciones de seguridad.....	131
Anexo 14. Procedimiento de Gestión del Cambio	138
Anexo 15. Plan de capacitación	142
Anexo 16. Acta de Conformación del COPASST	144
Anexo 17. Conformación del Comité de Convivencia	154
Anexo 18. Plan de Auditoria.....	158

INTRODUCCIÓN

La salud y la seguridad en el trabajo constituyen una disciplina muy amplia que abarca múltiples campos especializados. En su sentido más general, debe tender al fomento y mantenimiento en un grado elevado donde el bienestar físico y mental de todos los colaboradores de una empresa, garantice la prevención de situaciones negativas que puedan presentarse, procurando siempre un entorno laboral adaptado a las actividades laborales de los seres humanos.

Teniendo en cuenta que el mundo está en un constante cambio debido al proceso de globalización; y que dicho proceso incide ampliamente en el éxito organizacional por cuanto llama a la calidad, la innovación y el emprendimiento como factores relevantes para que las empresas logren sobrevivir en un mercado cada vez más competitivo; es necesario que las organizaciones comprendan que sus metas, objetivos y planes deben anticiparse y adaptarse a las necesidades de su entorno y medio ambiente.

Debido a las exigencias del mercado que enfrentan las organizaciones constantemente, y los cambios que a menudo deben asumir como factor fundamental para ser competentes en el mercado y satisfacer con calidad las necesidades de sus clientes, muchas organizaciones pueden caer en el afán, y este afán de éxito puede poner en riesgo muchas veces la seguridad de los miembros de la empresa, esto puede suceder por situaciones como extensas jornadas de trabajo que conllevan a un agotamiento extremo que puede entorpecer el desempeño de los trabajadores; no usar los elementos de seguridad debido al afán de realizar una actividad en tiempo límite, entre otras cosas, por tales motivos, la seguridad al interior de la empresa debe ser considerada como una inversión y no como un gasto; esta diferencia en los términos radica en que al ver la seguridad como una inversión, tanto directivos como trabajadores podrán comprender que si se tienen en cuenta todas las medidas preventivas así como los beneficios de trabajar en un ambiente seguro, se reducirán no solo gastos económicos, sino tiempo, se reducirán los impactos traumáticos, etc.

La seguridad en el trabajo debe tener en cuenta que el recurso humano es un factor relevante e indispensable para el éxito organizacional por cuanto incide directamente en producción de

bienes y servicios acordes a la misión de la empresa, por ello, los Sistemas de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo son una herramienta fundamental a la hora de realizar y gestionar los programas de seguridad al interior de las organizaciones.

La organización **CJJ Servicios Integrales S.A.S**, no está ajena a los cambios del mercado, por tal razón, constantemente debe estar a la vanguardia de las exigencias del mismo así como de garantizar servicios de calidad para sus clientes; esta empresa se encuentra en el sector servicios, el cual se ubica en la economía nacional sobre un renglón importante que aporta un porcentaje considerable al producto interno bruto del país, además de la mano de obra calificada que en él se desempeña, estas condiciones han contribuido a que la empresa vea la necesidad constante de sobresalir en el mercado aprovechando las oportunidades que este le puede brindar; por ello, en aras de una mayor expansión y por ende mayor productividad se presenta la necesidad de diseñar un sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo bajo los lineamientos del Decreto único del Sector Trabajo 1072 de 2015; que garantice el bienestar de los trabajadores.

En el desarrollo de esta práctica empresarial, se aplicaran los conocimientos y herramientas adquiridas a lo largo de la formación en la Especialización en Gerencia en Salud y Seguridad en el Trabajo, el autor pretende implementar como objeto de estudio el diseño del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo teniendo en cuenta la normatividad vigente en Colombia, que será aplicada dentro de la Empresa **CJJ Servicios Integrales S.A.S**, creando interés dentro de todos los integrantes de la organización debido a los beneficios que esto traerá para los mismos, por cuanto contribuirá a la disminución de accidentes de trabajo, así como de las enfermedades laborales, con un desarrollo sistematizado de gestión de calidad eficiente, el cual proporcionará un sistema estructurado para lograr el mejoramiento continuo, que permitirá determinar alternativas de mejoramiento en la gestión gerencial, la implementación de indicadores y el seguimiento en los procesos administrativos de la organización. El diseño del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el trabajo pretende lograr aumento en la rentabilidad de la empresa, satisfacción de los clientes y proporcionar un mayor bienestar y motivación a los empleados.

1. INFORMACIÓN DE LA PRÁCTICA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

CJJ Servicios Integrales S.A.S., es una empresa colombiana que fue creada el 28 de febrero de 2014, y que tiene como misión la prestación de servicios de aseo tanto para otras empresas como para personas naturales; la empresa ha logrado grandes contrataciones con entidades ubicadas en distintas partes del departamento del Valle del Cauca; estas contrataciones le han ayudado a crecer y ser más reconocida en el mercado, en la actualidad la empresa cuenta con varias oficinas ubicadas en varios municipios del departamento; de igual forma su portafolio de servicios también ha crecido y se ha diversificado, actualmente a él se han incorporado servicios como aseo de plataformas o edificaciones a grandes alturas, techos y canales entre otros. Registro Cámara de Comercio de la Empresa.

Lo anterior hace que la empresa diseñe estrategias que le permitan seguir mejorando su competitividad, para ello la empresa se enfoca en el mejoramiento continuo de los procesos, la prevención de accidentes y de enfermedades laborales que pueden derivarse de la complejidad que representa la prestación de sus servicios, estas estrategias deben dirigirse a marcar ventajas competitivas para la empresa dentro del mercado.

Teniendo en cuenta lo anterior, para la Gerencia de **CJJ Servicios Integrales S.A.S.**, es su principal propósito el bienestar de todos su colaboradores, esto se encuentra dentro de su misión “crecimiento sostenido de la empresa y el desarrollo profesional de sus colaboradores” para obtener crecimiento rentabilidad y reconocimiento, teniendo en cuenta el medio ambiente y el bienestar de sus clientes y la comunidad, sin embargo hasta el momento su crecimiento no ha estado acompañado de un plan o programa que permita garantizar esta seguridad y bienestar; por ello, la gerencia se encuentra dispuesta a realizar la implementación del sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo que le permita a la empresa controlar los riesgos, así como

mejorar y mantener su sistema bajo un mejoramiento continuo garantizando la protección de sus colaboradores.

En aras de lograr esta implementación, la empresa desarrollara este sistema bajo la normatividad vigente, la cual desde el año 2011, se empezó a estructurar con el llamado “Programa de salud ocupacional” que permitió incorporar documentos y procedimientos de acuerdo a los requisitos normativos y legales, luego el Ministerio de Trabajo (2014), por medio de la Dirección de Riesgos Laborales publicó el Decreto 1443 de 2014, ahora Decreto único del sector Trabajo 1072 de 2015, dando a las empresas un plazo hasta el 30 de enero de 2017 para su implementación, sin embargo actualmente no se cumple con la totalidad de su implementación. La Tabla 1, permite evaluar la estructura del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo indicando si cuenta o no con los elementos que lo componen, dicha información fue construida de acuerdo con los estándares mínimos del sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el trabajo. De acuerdo a la “Guía Técnica de Riesgos Laborales”

Tabla 1. Riesgos más representativos según histórico de accidentalidad.

Peligro	Actividad	Accidentes 2015 – 2016	Incidentes 2015-2016	Evidencia
Locativos	Caída a nivel	1		Reporte de AT con 0 días incapacidad
Administrativos	Golpe con objetos Equipo Muebles Oficina	1		Reporte de AT con 0 días incapacidad
Trabajo de alto riesgo			1	Se sabe, más no quedo documentado.

Fuente: Elaboración propia según información suministrada por la empresa

El no cumplir con el mínimo de requisitos establecidos para garantizar la seguridad al interior de las empresas puede generar consecuencias como:

- Posibles sanciones penales y/o económicas debido a la exposición a riesgo de los colaboradores de la empresa.
- Incremento en los incidentes y accidentes.

- Uso inadecuado de los equipos de trabajo.
- Control ineficiente de las actividades, muchos procesos correctivos y pocos preventivos.

Según información suministrada por la empresa, se han identificado los riesgos más representativos a los cuales están expuestos sus colaboradores, adicional a ello, la organización ha evaluado los datos estadísticos relacionados con los accidentes que se han presentado en su interior desde que iniciaron labores encontrando que se han presentado 2 accidentes de trabajo, uno de ellos con alto índice que causar daño o lesión al trabajador; aunque estos accidentes no han generado días de incapacidad que incidan sobre la productividad de la empresa, la dirección no puede desconocer que siguen siendo accidentes y que en lo posible se deben prevenir, por tal razón es de suma importancia para la gerencia realizar la implementación del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo, el cual podrá desarrollarse mediante esta práctica empresarial, asegurando a la empresa que sus labores serán llevadas a cabo de acuerdo a la normatividad vigente y siempre procurando el bienestar y seguridad de los colaboradores.

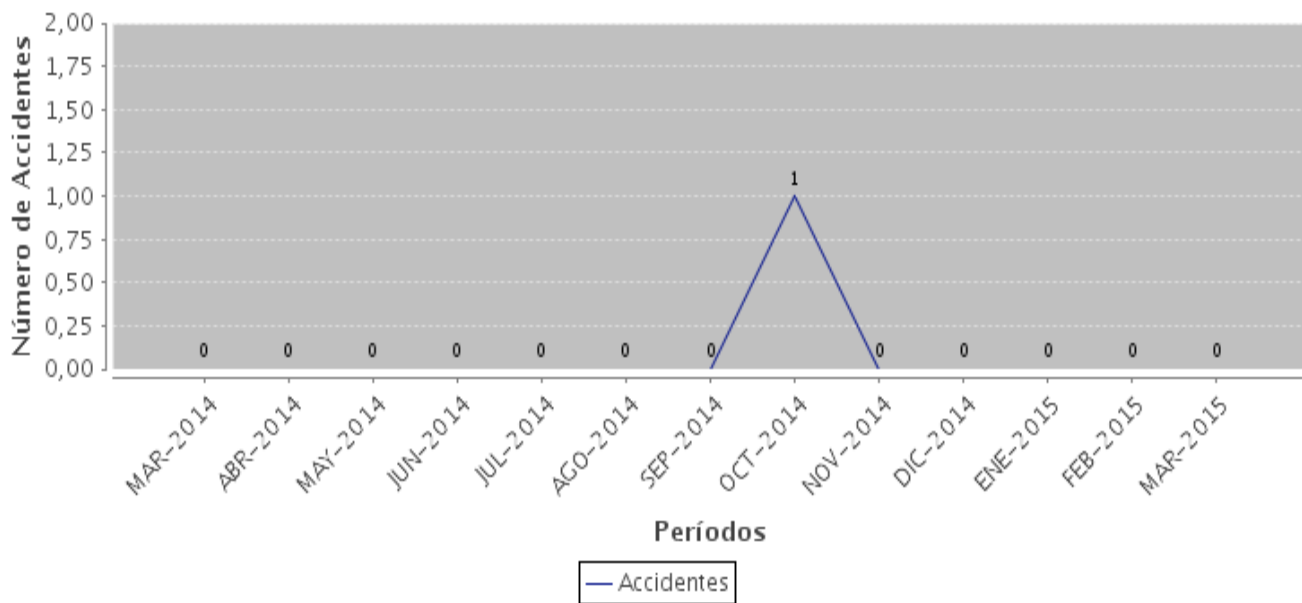
Tabla 2. Caracterización de la Accidentalidad en la empresa CJJ Servicios Integrales S.A.S

SEGUROS DE RIESGOS LABORALES
SURAMERICANA S.A
ARL | **sura** ARL SURA S.A.
GRAFICO COMPARATIVO DE
TENDENCIA DE ACCIDENTALIDAD
DE MARZO DE 2014 A MARZO DE 2015

Contrato: 094172026

Documento: N900707188

Empresa: CJJ SERVICIOS INTEGRALES S.A.S.



Fuente: Información de la empresa publicada en la página de la ARL de SURA

Tabla 3. Caracterización de la Accidentalidad en la empresa CJJ Servicios Integrales S.A.S

SEGUROS DE RIESGOS LABORALES SURAMERICANA S.A

ARL SURA S.A.

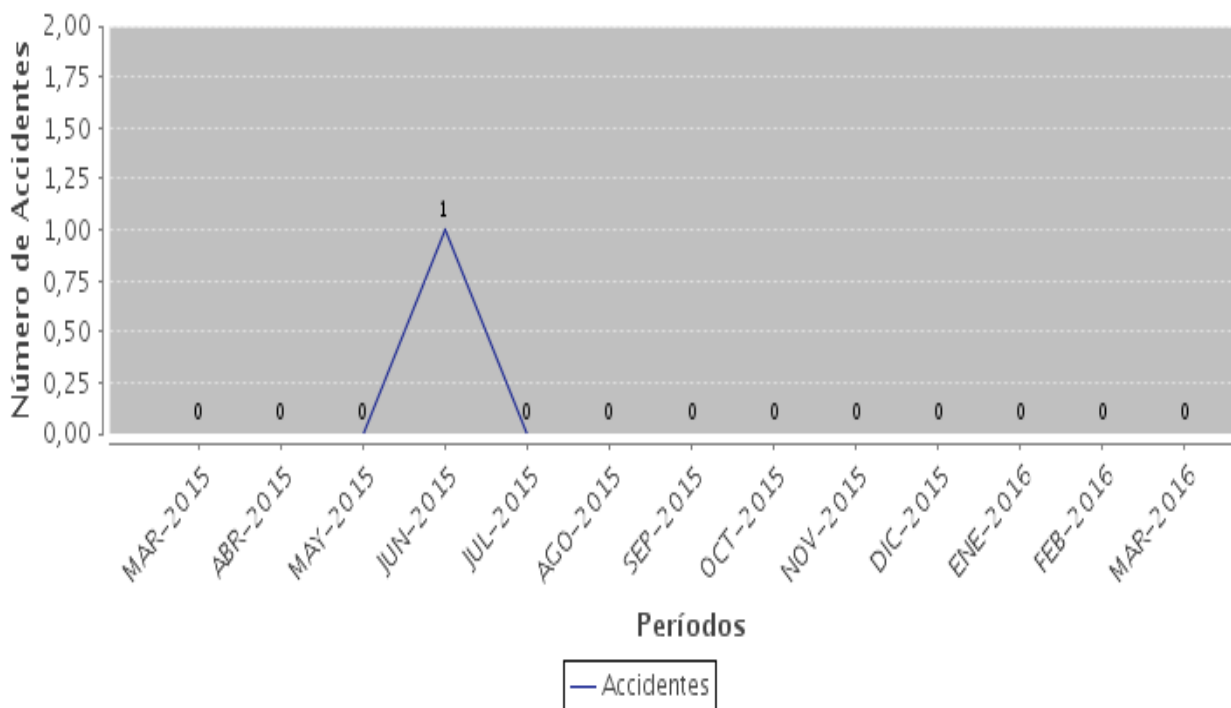
GRAFICO COMPARATIVO DE TENDENCIA DE ACCIDENTALIDAD

DE MARZO DE 2015 A MARZO DE 2016

Contrato: 094172026

Documento: N900707188

Empresa: CJJ SERVICIOS INTEGRALES S.A.S.



Fuente: Información de la empresa publicada en la página de la ARL de SURA

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cómo apoyar a la empresa **CJJ Servicios Integrales S.A.S.**, en el diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo? bajo los lineamientos del Decreto único del sector Trabajo 1072 de 2015, donde se estableció en su Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6, las disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Con el fin de que los empleadores o contratantes desarrollen un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua que permita gestionar los peligros y riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo y el cumplimiento de los requisitos normativos legales vigentes.

1.3. OBJETIVOS

Objetivo General

Diseñar para la empresa **CJJ Servicios Integrales S.A.S.**, el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el trabajo para dar cumplimiento al Decreto 1443 de 2014 ahora Decreto único del sector Trabajo 1072 de 2015, estableció en su Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6, las disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Lo anterior, con el fin de que los empleadores o contratantes desarrollen un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua con el objetivo de gestionar los peligros y riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

Objetivos Específicos

1. Efectuar un diagnóstico de la situación actual de la empresa **CJJ Servicios Integrales S.A.S.**, frente a los componentes mínimos requeridos para la adaptación del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

2. Realizar un análisis de la situación actual de la empresa CJJ Servicios Integrales S.A.S., con el fin de evaluar su estado frente al cumplimiento de la legislación vigente en Colombia.
3. Plantear una propuesta para el diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo bajo los lineamientos Decreto 1072 de 2015.
4. Establecer los planes de acción correctivos necesarios para ajustar la situación actual de la empresa a los requisitos exigidos en el Decreto 1072 de 2015.
5. Evaluar los beneficios que representa la implementación del sistema. Establecer planes de acción para ajustar la situación actual de la empresa a los requisitos exigidos en el Decreto 1072 de 2015 y la legislación.

1.4. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO

Los trabajadores de todo el mundo están expuestos a diferentes riesgos, sin embargo hay algunos empleadores que no se ocupan de la protección de la salud y de la seguridad de sus empleados, además también hay trabajadores que no saben que tienen la responsabilidad de protegerse y proteger a los que se encuentran en su entorno laboral y por esto los índices de accidentalidad y los riesgos a la salud tienen a ir en aumento cada año.

Se calcula que al año se producen en el mundo 120 millones de accidentes laborales y que 200.000 de ellos ocasionan la muerte. (Como en muchos países no existen registros fidedignos ni mecanismos de transmisión de informes, cabe suponer que las cifras son en realidad mucho más elevadas.) El número de accidentes mortales de los países en desarrollo es muy superior al de los países industrializados, diferencia que se debe fundamentalmente a la existencia de mejores programas de salud y seguridad, así como a la mejora de los servicios de primeros auxilios y servicio médico de los países industrializados, adicional a ello debido a la participación activa de los trabajadores en la adopción de decisiones sobre los problemas de salud y seguridad. Algunas

de las industrias que tienen en el mundo el riesgo más elevado de accidentes son: la minería, la agricultura - comprendidas la silvicultura y la explotación forestal y la construcción.

En algunos casos, es fácil determinar la causa de un accidente laboral, pero muy a menudo hay una cadena oculta de hechos pueden producir un accidente o lesión al trabajador. Por ejemplo, es común que los accidentes se deban indirectamente a la negligencia del empleador, que puede no haber formado adecuadamente al trabajador, o de un proveedor que facilita informaciones erróneas sobre un producto, etc. Las elevadas tasas de accidentes mortales de los países en desarrollo subrayan la necesidad de programas de formación en salud y seguridad laborales que se centren en la prevención. Es asimismo importante promover el desarrollo de servicios de salud laboral, entre otras cosas mediante la formación de doctores que detecten las enfermedades profesionales en sus primeras fases. (FACECOLDA, 2016)

Toda empresa, debe contar con un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, que permita la protección de la salud de sus trabajadores y contribuya a un mejor desempeño y mayores beneficios, como la reducción de costos por accidentes o el acceso a tasas preferenciales en seguros. Los trabajadores se encuentran expuestos a peligros, ya sea por el ambiente mismo o por la falta de protección, lo cual puede exponerlos a riesgos innecesarios.

La norma OSHA ha sido de gran importancia en la Seguridad y Salud en el trabajo gracias a ella se ha disminuido el número de accidentes y muertes en el mismo, esta norma propende por mantener un ambiente laboral seguro y saludable en el trabajo. OHSAS 18001 pasará a ser ISO 45001, la organización internacional del trabajo (OIT) es el actor clave en el desarrollo de ISO 45001. La estructura tripartida de la OIT, en la cual trabajadores y empleadores tienen el mismo derecho. ISO 45000 permitirá a las empresas cumplir con los requisitos normativos incluyéndola rendición de cuentas, contribuirá a disminuir la siniestralidad laboral ya que genera mejores condiciones de trabajo, incrementa la productividad y fomentara una cultura preventiva. Sera publicada a finales de 2016.

El gobierno colombiano decidió impulsar la adopción de directrices para el establecimiento de requisitos obligatorios relacionados con la implementación del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (SG-SST) a través del Decreto 1443 de 2014, compilado en el Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector trabajo.

“Las empresas que no cumplan con la implementación del Sistema al 31 de enero de 2017 serán sancionadas con multas hasta de 1.000 salarios mínimos mensuales legales vigentes. En caso de reincidencia de tales conductas o por incumplimiento de los correctivos que deban adoptarse, se podrá suspender actividades hasta por un término de 120 días o el cierre definitivo de la empresa”, aclaró la directora de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo, Andrea Torres Matiz.”

El diseño e implementación del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo le permitirá a la empresa ampliar su capacidad de captación de clientes, participación en proyectos del Estado (licitaciones) así como dar garantía a los clientes de una prestación de servicios con alto grado de confiabilidad.

En la fase de implementación se establecerá un cronograma de actividades en conjunto con la empresa para mejorar los componentes del sistema, dichas actividades se ejecutaran a mediano plazo, para dar cumplimiento a enero de 2017.

1.5. ALCANCE

Aplica para todos los empleados de la Empresa que están ubicados en Valle del Cauca, Eje Cafetero y Antioquia, incluidas sus oficinas de Cali y Tuluá.

2. MARCOS DE REFERENCIA

2.1 MARCO DE ANTECEDENTES

2.1.1 La salud y seguridad en el trabajo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), define la Salud Ocupacional como “El conjunto de actividades multidisciplinarias encaminadas a la promoción, prevención control, recuperación y rehabilitación de los trabajadores para que sean protegidos de los riesgos de su ocupación además junto con gobiernos y organizaciones de empleadores y trabajadores, proporciona asistencia a través de programas nacionales de Trabajo Decente. Las prioridades y objetivos se definen dentro de los marcos de desarrollo nacional con el propósito de superar los principales déficits de trabajo decente mediante programas eficientes que abarquen cada uno de los objetivos estratégicos.

Actualmente, pueden mencionarse distintas perspectivas a la hora de abordar el estudio de la persona en situación de trabajo, y en particular lo que atañe a su salud y su seguridad en dicho ámbito.

Una de las herramientas centrales para mejorar en forma continua las condiciones de salud y seguridad en el trabajo es el desarrollo y la consolidación de una cultura de la prevención. El concepto “cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud” desarrollado en el Convenio N° 187 de la OIT sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006, se refiere a una cultura en la que el derecho a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable se respeta en todos los niveles, y en la que el gobierno, los empleadores y los trabajadores participan activamente en iniciativas destinadas a asegurar estas condiciones mediante un sistema de derechos, responsabilidades y deberes bien definidos, y en la que se concede la máxima prioridad al principio de prevención.

En definitiva, la cultura de la prevención supone el compromiso de la sociedad, de las organizaciones y de los individuos con la salud y la seguridad, lo que se manifiesta en un conjunto de valores, actitudes, percepciones, conocimientos y prácticas de orden individual y colectivo. Instalar esta cultura preventiva en las empresas requiere del conocimiento y de la participación de todos los actores involucrados, directa o indirectamente, en el proceso de trabajo. En efecto, es importante informarse respecto de los riesgos a los que se está expuesto individual o

colectivamente en una situación de trabajo; comprometerse con las acciones de prevención, y participar en la identificación de los riesgos mediante la reflexión sobre las propias acciones y las medidas que es posible tomar.

Historia de la salud ocupacional en Colombia. El primero en plantear en el país una política orientada hacia la seguridad de los trabajadores fue el General Rafael Uribe Uribe en el año 1904.

Conocer la historia de la salud ocupacional en Colombia permite entender la evolución de la legislación sobre el tema y de las instituciones creadas para la protección de la salud de los trabajadores, en ocasiones podemos decir que esta evolución ha sido lenta. Pero quizás la mayor importancia está en que el conocer su historia podría servir para no repetir los errores del pasado.

Desafortunadamente, en nuestro país, a pesar de disponer de una de las legislaciones más avanzadas sobre el tema, se siguen presentando críticas a la aplicación del sistema por su ineficiencia y falta de mayor trabajo en prevención por parte de los entes gubernamentales y de las mismas empresas. Entre las razones que posibilitan esta situación están el desconocimiento de la ley, especialmente a nivel de los trabajadores, los costos del sistema y la falta de conciencia para la prevención de los riesgos profesionales en las empresas.

2.2 MARCO CONCEPTUAL

Ley 1562 de 2012, Artículo 3°. Accidente de trabajo. Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador. También se considerará como accidente de trabajo el

ocurrido durante el ejercicio de la función sindical aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función. De igual forma se considera accidente de trabajo 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 la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión.

Amenaza. Es la posibilidad de que ocurra un evento con potencial a generar una emergencia. Pueden permanecer latentes sin afectar al sistema o materializarse causando consecuencias.

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

Eficacia: Extensión en la que se realizan las actividades planificadas y se alcanzan los resultados planificados.

Emergencia: Es un evento inesperado con potencial de causar daño o pérdida sobre los elementos expuestos y que requiere atención inmediata para minimizar su impacto.

Enfermedad Laboral: La enfermedad laboral en Colombia está definida en el artículo 4 de la ley 1562 de 2012.

“Enfermedad laboral. Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional será reconocida como enfermedad laboral, conforme a lo establecido en las normas legales vigentes.

Incidente de trabajo: es un acontecimiento no deseado o provocado durante el desempeño normal de las actividades laborales que se realicen normalmente y que podría desembocar en un daño físico, una lesión, una enfermedad ocupacional, aunque no llega a serlo. Por esta situación es que a los incidentes laborales se los suele denominar cuasi accidentes o accidentes blancos, porque no llegan a producir una concreta lesión o enfermedad en el trabajador como sí sucede en el caso de los accidentes laborales, para ponerlo en términos más claros, en el incidente laboral se combinaron todas las circunstancias para que el acontecimiento termine en accidente pero ello finalmente no ocurre. Bajo la norma OHSAS 18001, es un evento relacionado con el trabajo en el que ocurrió o puede haber ocurrido una lesión o enfermedad (independiente de su severidad).

Investigación de accidente o incidente de trabajo: Conforme a la Resolución 1401 de 2007, es el 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.

Mejora continua: La mejora continua se basa en el ciclo de Deming, compuesto por cuatro fases:

1. Estudiar la situación y proponer las mejoras.
2. Poner en marcha las propuestas seleccionadas.
3. Comprobar si la mejora está resultando de la manera esperada.
4. Implementar las propuestas con las mejoras necesarias.

Matriz de Peligros: Es una técnica para describir las condiciones laborales y ambientales en que se encuentre un trabajador, un grupo de trabajadores en una sección o área determinada o todos los trabajadores de la empresa. En Colombia la guía para su elaboración es la Guía Técnica Colombiana - GTC 45, 2012.

Peligro: Fuente, situación o acto con el potencial de daño en términos de lesiones o enfermedades, o la combinación de ellas.

Plan de emergencias: Es un conjunto de acciones organizadas tendientes a establecer esquemas para la respuesta frente a la ocurrencia de situaciones de emergencia y/o desastre. Determina: qué, cómo, dónde, quién.

Riesgo: Según la GTC-45, es la posibilidad de ocurrencia de un suceso que afecte de manera negativa a una o más personas expuestas. También puede definirse como la situación de trabajo que involucra una capacidad potencial de producir un accidente.

Salud y Seguridad en el Trabajo: Tanto las empresas como los empresarios están obligados a mejorar la seguridad y la salud de sus empleados mediante la prevención de riesgos laborales, evitando de esta manera que se produzcan accidentes laborales y enfermedades profesionales que puedan afectar a la calidad de vida de los trabajadores y generar además, costes económicos. Para conseguir este objetivo las empresas tienen que poner en práctica medidas de seguridad y salud laboral basadas en la evaluación de riesgos y en la legislación pertinente.

Sistema General de Riesgos Laborales: Conforme a la Ley 1562 de 2012, es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los colaboradores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST: Consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo. Antes de la Ley 1562 de 2012, se le conocía como Programa de Salud Ocupacional, anteriormente señaladas en la Resolución 1016/89 la cual reglamentaba la

organización, funcionamiento y forma de los programas de Salud Ocupacional. **Decreto 1443/14** se dictan disposiciones para la implementación del SG – SST, este decreto fue compilado mediante el Decreto 1072 de 2015, fijo las directrices para la implementación de un SG-SST que deben seguir los empleadores en Colombia y dio un plazo hasta el 31 de enero de 2017.

2.3 MARCO TEÓRICO

2.3.1 Organización y Administración de la Salud Ocupacional. El Sistema de Gestión de Salud y seguridad en el Trabajo, es aplicable a toda organización que desee o necesite, minimizar o eliminar los riesgos a los que se encuentran expuestos los trabajadores y así mejorar su desempeño.

Para establecer un Sistema de Gestión SISO, actualmente existe una norma llamada NTC OHSAS 1800111 y su guía de implementación NTC OHSAS 18002, las cuales hacen referencia al Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional y determinan una serie de requisitos para establecer dicho sistema.

El ISO 45001 será la nueva norma internacional para los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional. Actualmente hay 50 países y organizaciones internacionales, incluida la Organización Internacional del Trabajo, que participan en este trabajo. El nuevo estándar estaría listo para octubre del 2016.

En octubre de 2013, un comité del proyecto, ISO PC 283, se reunió en Londres para crear el primer borrador de trabajo del ISO 45001. Considerando la OHSAS 18001 – norma británica internacionalmente reconocida y adoptada para la Salud y Seguridad en el Trabajo – como modelo, este proyecto también se alinea con la norma ISO 9001 (Gestión de Calidad) e ISO 14001 (Gestión Ambiental).

Varios países han adoptado BS OHSAS 18000 como norma, sin embargo, todavía no existe un acuerdo formal entre los organismos de acreditación y OHSAS. ISO 45001 tiene como objetivo cerrar esta brecha y establecer un punto de referencia internacional que todos puedan seguir.

El proyecto OHSAS está participando activamente en el desarrollo del ISO 45001. Si la nueva norma es aprobada, entonces retirarán el OHSAS 18001 y si no, entonces no se retirará esta certificación.

A pesar de que varios sectores han expresado la necesidad de una salud y norma de seguridad internacional, muchas organizaciones se mostraron preocupados por la forma en cómo afectaría el trabajo con las instituciones locales. Para hacer frente a estos desafíos y proteger a los trabajadores de todo el mundo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es un actor clave en el desarrollo de la ISO 45001.

El ISO 45001 apoyará nuevas áreas de sistemas de gestión para garantizar una mejor compatibilidad y gobernabilidad de los sistemas. Una vez publicada, la norma se aplicará a cualquier organización que busque:

1. Establecer e implementar un sistema de gestión de la seguridad y salud reconocido internacionalmente para reducir o minimizar los riesgos para el personal y otras partes pertinentes
2. Mantener y mejorar constantemente su desempeño en salud y seguridad
3. Mantener todas las operaciones de acuerdo con las políticas de salud y seguridad que se declaran a una norma internacionalmente reconocida

Aunque el comité del proyecto está utilizando la BS OHSAS 18001 como prueba para la norma ISO 45001, ésta todavía se encuentra en busca de un consenso. El comité del proyecto ha producido un primer borrador de trabajo de la ISO 45001 en octubre 2013. También crearon un esquema del proyecto para planificar el resto de sus reuniones – todo en línea con el estándar de Procedimientos ISO. Se reunirán periódicamente para desarrollar la norma y asegurarse de que todos los países que participan en este trabajo estén de acuerdo. “ISO 45001-20016 SG-SST”

Uno de los requerimientos más importantes son los requisitos legales, los cuales son necesarios para que la organización sea consciente de cómo sus actividades son o serán afectadas por dichos

requisitos. Los requisitos normativos y legales mínimos que permitan establecer el Sistema de Gestión.

2.3.2 Política y objetivos del SG-SST. Dentro de los requisitos más importantes se encuentra la política de seguridad industrial y salud ocupacional, la cual debe especificar claramente los objetivos generales del SG-SST y un compromiso para el mejoramiento continuo, dicha política debe ser definida por la alta gerencia.

Según la NTC OHSAS 18001, la política debe:

- Ser apropiada para la naturaleza y la escala de los riesgos en SISO de la organización
- Incluir con compromiso para cumplir con la legislación vigente aplicable de SISO y con otros requisitos que haya suscrito la organización
- Estar documentada e implementada y ser mantenida
- Ser comunicada a todos los empleados con la intención de que estos sean conscientes de sus obligaciones individuales en SISO
- Ser revisada periódicamente para asegurar que siga siendo pertinente y apropiada para la organización

Comité Paritario de Salud y Seguridad en el Trabajo (COPASST). El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo constituye un medio importante para promocionar la Salud Ocupacional en todos los niveles de la organización, buscar acuerdos con la parte administrativa, operativas, directivas y responsables del Programa de Salud y Seguridad en el Trabajo en función del logro de metas y objetivos concretos, divulgar y sustentar prácticas saludables y motivar la adquisición de hábitos seguros.

La resolución 2013 de 1986 resuelve que todas las empresas e instituciones públicas o privadas que tengan a su servicio 10 o más trabajadores, están obligadas a conformar un Comité Paritario

de Salud Ocupacional (COPASST). El artículo 35 del Decreto 1295 de 1994 establece para empresas de menos de 10 trabajadores, la obligación de nombrar un Vigía Ocupacional.

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

El COPASST se debe reunir por lo menos una vez al mes en la empresa y en horas de trabajo y mantener un archivo de las actas de reunión. Como se puede observar en la tabla 4.

Tabla 4. Conformación del comité Copasst

Total trabajadores empresa/ Cantidad integrantes COPASST	EMPLEADOR Y TRABAJADOR	TOTAL
De 10 a 49 Trabajadores	Un (1) representante por cada una de las partes, con su correspondiente suplente.	4
De 50 a 499 Trabajadores	Dos (2) representantes por cada una de las partes, con su correspondiente suplente.	8
De 500 a 999 Trabajadores	Tres (3) representantes por cada una de las partes, con su correspondiente suplente.	12
de 1000 o más trabajadores	Cuatro (4) representantes por cada una de las partes, con su correspondiente suplente.	16

Fuente: Resolución 1016 de 1989.

En Colombia existe una serie de Leyes, Resoluciones y Decretos, los cuales son fundamentales para el diseño de un SG-SST y su implementación. Una de las más importantes es la Resolución 1016 de 1989, la cual reglamenta “La organización, funcionamiento y forma de los programas de salud ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país”; luego el Decreto 1295 de 1994, artículo 2, los objetivos generales del Sistema General de Riesgos Laborales son la

promoción de la seguridad y salud en el trabajo y la prevención de los riesgos laborales, para evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Decreto 1295 de 1994, artículo 56 habla sobre la prevención de los riesgos laborales, establece como una de las responsabilidades del Gobierno Nacional, la de expedir las normas reglamentarias técnicas tendientes a garantizar la seguridad' de los trabajadores y de la población en general, en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales y en su artículo 1° de la Ley 1562 del 11 de julio de 2012, estableció que el programa de salud ocupacional se entenderá como el Sistema de Gestión de la , Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Decreto 1443 de 2014, Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

CAPITULO I Objeto, campo de aplicación y definiciones. Artículo 1. Objeto y Campo de Aplicación. El presente decreto tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST

CAPITULO II Política en seguridad y salud en el trabajo Artículo

CAPITULO III Organización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

CAPITULO IV Planificación. Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de los Riesgos.

CAPITULO V. Gestión de los peligros y riesgos: El empleador o contratante debe adoptar métodos para la identificación, prevención, evaluación, valoración y control de los peligros y riesgos en la empresa.

CAPITULO VI Auditoría y Revisión de la Alta Dirección

CAPITULO VII Mejoramiento. Acciones preventivas y correctivas. El empleador debe garantizar que, se definan e implementen las acciones preventivas y correctivas necesarias,

CAPITULO VIII Disposiciones Finales. Capacitación obligatoria. Los responsables de la ejecución de los Sistema de Gestión de la Seguridad y Saluden, el Trabajo SG-SST, deberán, realizar el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas sobre el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST

El Ministerio de Trabajo, por medio de la Dirección de Riesgos Laborales, publicó el Decreto 1443 de 2014 ahora Decreto único del sector Trabajo 1072 de 2015, estableció en su Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6, las disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Lo anterior, con el fin de que los empleadores o contratantes desarrollen un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua con el objetivo de gestionar los peligros y riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo. Teniendo en cuenta la importancia de prevenir las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo a los cuales están expuestos los trabajadores, esta guía de implementación brinda las herramientas para promover y proteger la salud de los trabajadores. La implementación del SG-SST debe ser liderada e implementada por el empleador, esta guía se encuentra basada en los principios del ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar), de tal manera que logre la aplicación de las medidas prevención y control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo, reduciendo al mínimo los incidentes, accidentes y enfermedades laborales que se puedan presentar

Que la Comunidad Andina, de la cual Colombia es país miembro, en la Decisión 584 adoptó el "Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo", mediante el cual se establecen las normas fundamentales en materia de seguridad y salud en el trabajo que sirven de base para la gradual y progresiva armonización de las leyes y los reglamentos que regulen las situaciones

particulares de las actividades laborales que se desarrollan en cada uno de los Países Miembros, y que deberán servir al mismo tiempo para impulsar en tales países la adopción de directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo así como el establecimiento de un sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo. “OISS Reseña Histórica de la S.O en Colombia julio 2016”.

3. CARACTERIZACIÓN DE LA EMPRESA

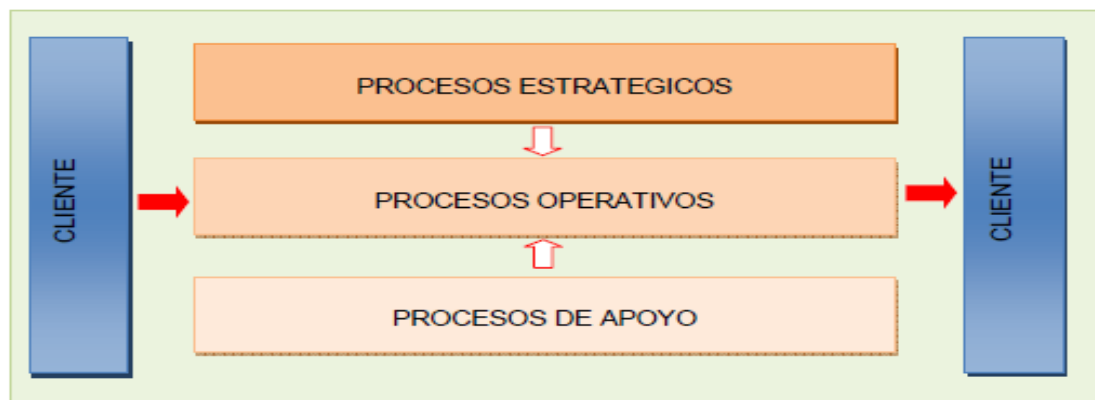
Razón Social:	CJJ Servicios Integrales S.A.S.
Nit:	900707188-6
Municipio:	Tulia (Valle)
Dirección:	Cra 31 No. 24 -34
Teléfonos:	3137281506
Email:	cjj.serviciosintegrales@gmail.com
Representante Legal:	Javier Zapata Castañeda

3.1.1. Misión. Ayudar a nuestros clientes a alcanzar sus metas de negocios proveyéndoles servicios y soluciones innovadoras, por encima de sus expectativas, brindándoles servicios integrales de y con excelencia en el servicio

3.1.2. Visión. Ser la empresa elegida por nuestra innovación, soluciones, productos y servicios, teniendo en cuenta la calidad humana y profesional de nuestra gente y por nuestra contribución a la comunidad.

3.1.3. Mapa de Procesos. En la siguiente empresa se aprecia el mapa estratégico de la empresa.

Gráfica 1. Mapa de procesos



3.2 CONTEXTUALIZACIÓN DE LA EMPRESA

De acuerdo con PROCOLOMBIA (2016) el sector servicios ha presentado un comportamiento favorable con tendencia al alza que es muy importante para el crecimiento del PIB, adicional a ello, el sector servicios en Colombia representa una gran oportunidad para los inversionistas dado que cuenta con grandes ventajas competitivas como:

- De acuerdo con IMD (2015), Colombia es el primer país de la región con la mejor mano de obra calificada en América Latina.
- Más del 30% del PIB nacional proviene de actividades de servicios.
- Más de 150 mil graduados anualmente en carreras técnicas y profesionales, relacionadas con áreas administrativas e ingenierías.
- Ubicación estratégica: a tres horas de Miami y de Lima; a menos de 5 horas de Ciudad de México; a 5 horas de Santiago de Chile; menos de 6 horas de Nueva York y de São Paulo, y a 6 horas de Buenos Aires.

En cuanto al subsector del aseo que es donde específicamente la empresa desarrolla sus actividades; este sector ha tenido un comportamiento positivo y cuenta con un buen potencial de desarrollo. La Cámara de Cosméticos y Aseo de la ANDI afirma en su Informe de Sostenibilidad de 2012 que la industria ha experimentado un gran crecimiento, demostrando así su potencial como motor de la economía nacional.

El servicio de aseo en Colombia ha tenido una evolución, en la cual los clientes, más allá del suministro de personal, buscan un paquete integral que involucre recurso humano, insumos y maquinaria. Las empresas de hoy en día no pierden tiempo y minimizan esfuerzos en todo aspecto, tratando de convertir todos sus procesos en asuntos trazados por la exactitud y precisión, después de concluir que esto les significa un sin número de ahorros.

Los paquetes integrales de aseo, mantenimiento y cafetería están mandando la parada tanto para instituciones públicas como privadas.

Dentro del sector de servicios, más exactamente el subsector del aseo, se encuentra la empresa CJJ Servicios Integrales S.A.S., esta es una empresa colombiana que fue creada el 28 de febrero de 2014, inscrita en la Cámara de Comercio de Tuluá Valle, bajo el objeto social fundamentado en la prestación de servicios de aseo tanto para personas naturales como jurídicas, es decir, que el servicio puede ser prestado en establecimientos comerciales, empresas, unidades residenciales, edificios de comercio o vivienda familiar, así mismo podrá realizar cualquier actividad civil o comercial lícita relacionada con el objeto mencionado o similar.

La empresa inicio actividades en el municipio de Tuluá Valle con un solo cliente y una persona para realizar labores de aseo, dándose a conocer dentro de la región y el departamento por su buen servicio; para el año 2014 logra contactar nuevos clientes y es así como al cierre del mismo año sus clientes ya son tres empresas del departamento, dados los nuevos clientes, la empresa incrementa el número de colaboradores a siete, esto con el objetivo de suplir las necesidades de los mismos en materia de aseo, de esta forma ha dado cobertura no solo en el Valle del Cauca, sino que además se logra contratación en el Eje Cafetero, Medellín.

En el año 2015, se logra una contratación con la Empresa Cristar S.A.S Buga, para esto la contratación del personal se realiza teniendo en cuenta que se trata de prestar un servicio más especializado, bajo estos parámetros, al cierre de este año ya la empresa cuenta con 16 personas contratadas.

Actualmente la empresa no solo tiene oficinas ubicadas en Tuluá, también en la ciudad de Cali, donde está ubicado el personal administrativo. Actualmente a julio de 2016, la empresa cuenta con una nómina de 18 personas.

CJJ Servicios Integrales S.A.S., actualmente ofrece los siguientes servicios:

- Servicio de Limpieza y Desinfección en instalaciones locativas, servicio con el que se dio inicio
- Servicio de mantenimiento preventivo y correctivo de techos, canales
- Servicio de poda de arboles
- Servicios con personal capacitado en Avanzado en alturas
- Servicio de Coordinadores en alturas
- Servicio de alquiler de equipos para trabajo en alturas
- Servicio de mantenimiento especializado de pisos
- Servicio de limpieza de tanques en espacios confinados

4 DESARROLLO DE LA PRÁCTICA

4.1. Reunión de apertura

Reunión de apertura y definición de las actividades de la empresa, donde se identificaron los peligros, evaluación y valoración de los riesgos, verificación de las instalaciones, de la maquinaria, revisión de accidentes laborales año anterior.

4.1.1. Metodología empleada

Se realizó la reunión con el Gerente de la Empresa y se elaboró un acta de compromisos, de esto quedaron unas tareas para desarrollar.

4.1.2. Resultados obtenidos

De esta reunión se concluye que la empresa requiere de forma inmediata dar inicio a la implementación del SG-SST que será liderada por María Cristina Vásquez e implementada por el Gerente de la Empresa Sr Javier Zapata, está basada en los principios del ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar), de tal manera que logre la aplicación de las medidas prevención y control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo, reduciendo al mínimo los incidentes, accidentes y enfermedades laborales que se puedan presentar.

4.1.3. Recomendaciones

- En la revisión de las carpetas del personal faltan documentos, definir cuáles son los documentos que deben estar en todas las carpetas.
- Revisar que personal tiene examen médico de ingreso, si no está, realizar examen médico periódico al personal que tiene un año con la empresa y así sucesivamente cada año.
- Reunión con el personal para difundir la Política del SG-SST y la implementación del SG-SST
- El personal que realiza trabajos de alto riesgo como Alturas se le debe cambiar la clase de riesgo a IV

- Retirar de la ARL el personal que ya no labra para la empresa. Debe quedar solo el vigente.
- Se adjunta acta de la reunión del día mayo 7 de 2016.

4.2. Identificación de la normatividad vigente

Identificación de la normatividad vigente que aplica para esta empresa, teniendo en cuenta la normatividad para riesgos laborales.

4.2.1. Metodología empleada

Para esto se contó con el modelo de la ARL SURA, para realizar la Matriz de Requisitos legales de acuerdo con la actividad económica de la empresa

4.2.2. Resultados obtenidos

Con esta información la empresa estará cumpliendo con la normatividad vigente y estará además actualizando cada que se requiera o entre en vigencia un Decreto o una Ley, para dar cumplimiento a la legislación legal colombiana.

4.2.3. Recomendaciones

Actualizar cada que se presenten cambios en la legislación Colombiana.

En el Anexo 1. Se presenta la Matriz de Requisitos Legales

4.3. Elaboración de la Política del SG-SST y Política de Prevención, Alcohol, Drogas y Tabaquismo.

Teniendo en cuenta que la Política del SG-SST es la columna vertebral del sistema de gestión, Decreto 1072 de 2015 (capítulo 2.2.4.6), donde dejó muy claro que no se trata de un simple requisito formal, la formulación de la política es el elemento que le da sentido específico y dirección concreta a toda la implementación del sistema.

De acuerdo a los lineamientos del Ministerio de la protección social, se ha desarrollado la Política para la Prevención del Consumo de Sustancias Psicoactivas (SPA) con el objeto de implementar

un programa nacional que brinde las directrices y herramientas para orientar el desarrollo de las actividades y prácticas de prevención y asistencia en materia de sustancias Psicoactivas desde el ámbito laboral. Para la cual la empresa asume ese compromiso elaborando su política.

4.3.1. Metodología empleada

Reunión con la Gerencia donde se le explica que dentro del Decreto 1443 indica que la política de seguridad y salud en el trabajo “es el compromiso de la alta dirección de una organización” expresada formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización. La política es una declaración de intenciones de la alta dirección. En este componente, la gerencia define qué es lo que quiere frente al sistema de gestión. Por esto es importante tanto la política de Salud y Seguridad como la política de Prevención del Consumo de sustancias Psicoactivas.

4.3.2. Resultados obtenidos

En la política, la alta dirección comunica lo que espera y desea; el horizonte hacia el cual debe dirigirse la organización en su conjunto.

Se divulgo a todo el personal de la empresa, las dos políticas se deja en la cartelera de la empresa. En el anexo No. 2 y 3 Se presenta como quedo definida la política de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Política de Prevención del Consumo de sustancias Psicoactivas.

4.3.3. Recomendaciones

La revisión de la política se debe efectuar al menos una vez al año, según lo ordena el Decreto 1072 de 2015. Esta acción generalmente es uno de los componentes de la revisión por la alta dirección, que también exige la norma.

En la revisión se debe verificar si la política se adecúa a la situación actual de la empresa. Permite plantear nuevos objetivos cuando los antiguos ya se han alcanzado, introducir elementos nuevos o precisar los ya existentes.

4.4. Implementación de indicadores

Los indicadores del SG-SST son herramientas que le permitirán a la empresa evaluar los resultados de su gestión, identificar las oportunidades para mejorar y adaptar las metas a una visión más realista

4.4.1. Metodología empleada

La norma indica que se deben diseñar tres tipos de indicadores en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo:

Indicadores de estructura

Son definidos como las “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”.

En otras palabras, este tipo de indicadores evalúa si los componentes del SG-SST realmente existen o no. A partir de ellos se puede determinar si efectivamente se han incluido todos los elementos que componen el sistema, o si solamente existen en el papel.

Indicadores de proceso

La norma los define como las “Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST.” Esto quiere decir que a través de estos indicadores puede evaluarse el avance de la puesta en marcha del sistema de gestión.

Indicadores de resultado

El Decreto indica que son las “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.”

4.4.2. Resultados obtenidos

Estos indicadores responden a la pregunta ¿qué se ha logrado en materia de seguridad y salud en el trabajo, a partir de la implementación del SG-SST, en un tiempo determinado?

4.4.3. Recomendaciones

Este se verá reflejado en el informe anual de acuerdo a la estructura que se le dio. Con estos resultados la empresa tomará las acciones a seguir.

4.5. Matriz identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos

Se elaboró la Matriz de peligros, evaluación y valoración de los riesgos de la empresa, esta hace parte fundamental pues es un proceso de identificación de todos los peligros que amenazan a una organización y la valoración de los riesgos que se puedan presentar para mantenerlos bajo control.

4.5.1. Metodología empleada

Se elaboró de acuerdo a la Guía Técnica Colombiana (GTC 45, 2012) elaborada por Icontec para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud en el trabajo.

4.5.2. Resultados obtenidos

En el Anexo 5 se presenta la Matriz de peligros, evaluación y valoración de los riesgos

4.5.3. Recomendaciones

Para la elaboración y actualización de la Matriz se debe tener en cuenta los peligros a los cuales está expuesta la organización, luego de esto el paso a seguir es unificar toda la información y definir cuáles son los peligros prioritarios en los que se debe enfocar la empresa, en estos pueden presentarse peligros que se repiten o que implican mayor compromiso. Hay que tener en cuenta peligros asociados a accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

4.6. Reporte de Condiciones Inseguras

Se crea el formato de Reporte de actos y condiciones inseguras, con el fin de identificar condiciones y actos inseguros a través de las inspecciones y/o actividades diarias de cada labor se pueden detectar condiciones y actos inseguros cuando estos se presenten se deben reportar inmediatamente en este formato.

4.6.1. Metodología empleada

La implementación se realiza bajo un modelo que nos entrega la ARL

4.6.2. Resultados obtenidos

Esto servirá para llevar registradas las condiciones y actos inseguros y tomar los correctivos, para evitar un accidente de trabajo o una enfermedad laboral.

En el Anexo No. 6 se presenta el formato de Reporte de Actos y condiciones Inseguras.

4.6.3. Recomendaciones

Este formato se debe tener a mano y en reunión del Copasst se debe presentar cada que se presente una condición y acto inseguro dentro de un puesto de trabajo.

4.7. Descripción socio demográfica

Se realiza la descripción socio demográfica de los trabajadores y la caracterización de sus condiciones de salud.

4.7.1. Metodología empleada

La implementación se realiza en un cuadro en Excel

4.7.2. Resultados obtenidos

Esto servirá para llevar las estadísticas sobre enfermedad y accidentalidad de todo el personal que labora para la empresa.

En el Anexo No. 7. Se establece el modelo a emplear perfil sociodemográfico.

4.7.3. Recomendaciones

Este cuadro en Excel se debe actualizar permanentemente, cada que ingresa una persona a laborar con la empresa, cuando presente ausentismo sea por enfermedad o por accidente de trabajo.

4.8. Informes de condiciones de Salud

El Informe del Diagnóstico de Condiciones de Salud de CJJ Servicios Integrales S.A.S., tiene como fuente de datos, el resultado de los exámenes médicos ocupacionales periódicos y de ingreso, los cuales son consignados en una base de datos. Esta información deberá analizarse de manera separada para los periódicos y los de ingreso.

4.8.1. Metodología empleada

Se empleó metodología suministrada por ARL SURA

4.8.2. Resultados obtenidos

Queda el diseño suministrado dentro de la asesoría para que este sea puesto en práctica en la empresa. En el Anexo 8 se presenta el Informe de Condiciones de Seguridad.

4.9. Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial

El Reglamento de Higiene y Seguridad aplica para los empleadores que tengan a su servicio diez (10) o más trabajadores permanentes. La empresa no contaba con este reglamento, además deberá cumplir con los parámetros fijados en la guía emitida por el Ministerio de Trabajo y Protección Social para el Reglamento de Higiene y Seguridad y cumplir con lo estipulado en el artículo 350 del Código Sustantivo del trabajo y decreto 1443 de 2014.

4.9.1. Metodología empleada

Este se encuentra implementado por la ARL SURA en la página asignada por empresa, solo se asignaron los riesgos a los que está expuesta la empresa y la plataforma arroja el documento.

4.9.2. Resultados obtenidos

Se elabora y fue difundida a todos los empleados de la empresa, se deja en un sitio visible.

En el Anexo 9 se presenta el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial.

4.9.3. Recomendaciones

El Reglamento se presentó a todo el personal, explicando en que consiste, además debe establecerse como material de inducción a todo el personal que ingresa a la empresa.

4.10. Procedimiento de Exámenes Médicos

Debido a la importancia que se le debe dar al estado de salud de la población trabajadora, se hace necesario establecer el procedimiento para los exámenes médicos del personal con el fin de la preservación y el mantenimiento de la salud física y mental individual y/o colectiva de todas las personas que laboren para la empresa.

4.10.1. Metodología empleada

Se elabora el procedimiento para realizar exámenes médicos ocupacionales y se entregará el profesiograma y un perfil ocupacional de cargos al proveedor o IPS ocupacional seleccionado por CJJ Servicios Integrales S.A.S. para que practiquen los exámenes médicos ocupacionales. El costo de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las pruebas o valoraciones complementarias que se requieran, estará a cargo de la empresa en su totalidad

4.10.2. Resultados obtenidos

Su implementación quedo en el mes de Julio -2016

En el anexo 11 se presenta el Procedimiento de Exámenes Médicos.

4.10.3. Recomendaciones

La empresa debe contratar los servicios de una IPS, para realizar las evaluaciones medicas ocupacional de todos sus colaboradores.

4.11. Programa de estilo de vida saludable

Se hace importante promover el programa de Estilos de Vida Saludables, que permitan generar salud física y mental en los trabajadores, evitando la generación de fatiga y estrés, aumentando así la productividad en la empresa.

4.11.1. Metodología empleada

Se da inicio con las pausas activas de 5 minutos en los puestos de trabajo.

4.11.2. Resultados obtenidos

El compromiso del personal ha sido satisfactorio y se ve el interés por realizar en su jornada laboral las pausas activas, a través del tiempo incentivar al personal para seguir realizando otras actividades.

4.11.3. Recomendaciones

Publicar en cartelera avisos alusivos a pausas activas, llevar a puestos de trabajo folletos sobre estilo de vida saludable.

4.12. Implementación del formato de inspecciones de seguridad

Implementación del formato de inspecciones para realizar dentro de los contratos, teniendo en cuenta contratos de mayor complejidad, como los relacionados con trabajo en alturas.

4.12.1. Metodología empleada

Con la creación de este documento se pretende ofrecer algunas bases teóricas y metodológicas sobre las dos categorías generales de inspecciones, informales y planeadas, las cuales, unidas a la experiencia y conocimiento previo de los equipos de trabajo, ayudarán a mejorar las condiciones de trabajo acorde con los sistemas de vigilancia epidemiológica que se implementaran con el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la empresa.

4.12.2. Resultados obtenidos

Tanto el formato como el manual se creó todavía no se ha puesto en práctica dentro de los contratos de mayor complejidad.

En el anexo 13 se presenta el formato de inspecciones de seguridad.

4.12.3. Recomendaciones

El formato se debe presentar a todo el personal explicando en que consiste una inspección de seguridad y su importancia como herramienta para el análisis y control de condiciones peligrosas. Realizar las inspecciones mediante una metodología y un plan de trabajo previamente definido.

4.13. Procedimiento de Gestión del Cambio

El Decreto 1072 de 2015 establece que El empleador o contratante debe implementar y mantener un procedimiento para evaluar el impacto sobre la seguridad y salud en el trabajo que puedan generar los cambios internos (introducción de nuevos procesos, cambio en los métodos de trabajo, cambios en instalaciones, entre otros) o los cambios externos (cambios en la legislación, evolución del conocimiento en seguridad y salud en el trabajo, entre otros).

4.13.1. Metodología empleada

Este queda a cargo del Coordinador de Proyectos, quien entregara informe a la Gerencia.

4.13.2. Resultados obtenidos

En el informe Gerencia de final de año debe quedar establecido si realmente se realizaron cambios internos, inducción de nuevos procesos o cambio de método de trabajo.

En el anexo 13 se presenta el Programa de inspecciones de seguridad.

4.13.3. Recomendaciones

Realizar inspecciones de SST, mediante una metodología y un plan de trabajo previamente definido.

4.14. Implementación del Plan de Capacitación

Dentro de la empresa se consideraba que el proceso de capacitación era como un gasto innecesario, sin darse cuenta que se puede ofrecer resultados positivos y un aumento en la productividad y calidad en el trabajo; es decir, es una inversión que trae beneficios al colaborador y a la organización.

4.14.1. Metodología empleada.

Se programó a todo el personal a los programas de formación de la ARL SURA, donde a dichas formaciones han asistido todo el personal incluido el Gerente de la empresa.

4.14.2. Resultados obtenidos

El personal ha puesto en práctica lo aprendido y ha socializado con sus compañeros los temas tratados en las capacitaciones.

En el anexo No. 15 se encuentra el Plan de Capacitación año 2016.

4.14.3. Recomendaciones

La empresa debe proporcionar el tiempo necesario para asistir a las capacitaciones.

4.15. Conformación del COPASST Y Comité de Convivencia Laboral

Se conformó el Copasst y el comité de convivencia. Se dio inicio a partir del mes de Junio de 2016.

4.15.1. Metodología empleada.

Se realizó la convocatoria del personal y se llevó a cabo las elecciones de los comités.

4.15.2. Resultados obtenidos

Se ha dado cumplimiento con un requisito de Ley que la empresa hasta el momento no tenía definido.

En el anexo No. 16 se encuentra el acta de conformación del COPASST.

En el anexo No. 17 se encuentra el acta de conformación del Comité de Convivencia.

4.15.3. Recomendaciones

La empresa debe proporcionar el tiempo estipulado por ley para que dichos comités realicen sus reuniones.

4.16. RESULTADOS OBTENIDOS

El objetivo de la etapa de diagnóstico fue el de identificar aspectos de mejora para dar cumplimiento con los estándares mínimos del SG-SST Decreto 1443 de 2014 y 1072 de 2015. Para esto se deja establecido el Manual del SG-SST.

4.16.1. Manual del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa CJJ Servicios Integrales S.A.S

Objetivos

Implementar un Sistema de Gestión entendido como un proceso lógico y por etapas que siga las directivas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en cuanto a la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora que oriente, ejecute y evalúe las acciones encaminadas a asegurar el bienestar integral de todos sus empleados.

Alcance

El Manual del SGSST de **CJJ Servicios Integrales S.A.S.**, aplica para todos los procesos, instalaciones y actividades relacionados con el cumplimiento de las condiciones del contrato que afectan directamente la SST y Ambiente asociados con: “Administrar y controlar el SGSST en instalaciones propias y las del cliente, diseñado en el marco de la prestación de servicios integrales de aseo, mantenimiento en instalaciones locativas, según el requerimiento y las condiciones acordadas con el cliente”.

Referencias

CJJ Servicios Integrales S.A.S., tiene como marco legal en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo la legislación Colombia vigente, los convenios Internacionales de la OIT; todos ellos compilados en una matriz, los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para el desarrollo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Este documento se actualizará a medida que se emitan nuevas disposiciones aplicables en términos de Seguridad y Salud en el Trabajo. (Ver anexo 1: Matriz de Requisitos Legales)

Definiciones

Acción correctiva: Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.

Acción de mejora: Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST, para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política.

Acción preventiva: Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable.

Actividad no rutinaria: Actividad que no forma parte de la operación normal de la organización o actividad que la organización ha determinado como no rutinaria " por su baja frecuencia de ejecución.

Actividad rutinaria: Actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estándar.

Alta dirección: Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa.

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

Auto-reporte de condiciones de trabajo y salud: Proceso mediante el cual el trabajador o contratista reporta por escrito al empleador o contratante las condiciones adversas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo.

Centro de trabajo. Se entiende por Centro de Trabajo a toda edificación o área· a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada.

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

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.

Condiciones de salud: El conjunto de variables objetivas y de auto-reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.

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 biomecánicas y psicosociales.

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.

Efectividad: Logro de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con la máxima eficacia y la máxima eficiencia.

Eficacia: Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción.

Eficiencia: Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados.

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.

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.

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 una parte de ella y que afecta a la cadena productiva, o genera destrucción parcial o total de una instalación.

Identificación del peligro: Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de éste.

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.

Indicadores de proceso: Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST.

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.

Matriz legal: Es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las actividades propias e inherentes de su actividad productiva, los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST, el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables.

Mejora continua. Proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo SST de la organización.

No conformidad: No cumplimiento de un requisito. Puede ser una desviación de estándares, prácticas, procedimientos de trabajo, requisitos normativos aplicables, entre otros.

Peligro: Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones.

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.

Registro: Documento que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencia de las Actividades desempeñadas.

Rendición de cuentas: Mecanismo por medio del cual las personas e instituciones informan sobre su desempeño.

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.

Revisión reactiva: Acciones para el seguimiento de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad.

Requisito Normativo: Requisito de seguridad y salud en el trabajo impuesto por una norma vigente y que aplica a las actividades de la organización.

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.

Valoración del riesgo: Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado.

Vigilancia de la salud en el trabajo o vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo:

Comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los 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.

POLITICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Política de Salud y Seguridad en el Trabajo y Medio Ambiente

CJJ Servicios Integrales S.A.S. se compromete con la protección y promoción de la salud de los trabajadores, procurando su integridad física mediante el control de los riesgos, el mejoramiento continuo de los procesos y la protección del medio ambiente. Todos los niveles de dirección asumen la responsabilidad de promover un ambiente de trabajo sano y seguro, cumpliendo los

requisitos legales aplicables, vinculando a las partes interesadas en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el trabajo y destinando los recursos humanos, físicos y financieros necesarios para la gestión de la salud y la seguridad. Los programas desarrollados en **CJJ Servicios Integrales S.A.S.** estarán orientados al fomento de una cultura preventiva y del auto cuidado, a la intervención de las condiciones de trabajo que puedan causar accidentes o enfermedades laborales, al control del ausentismo y a la preparación para emergencias. Todos los empleados, contratistas y temporales tendrán la responsabilidad de cumplir con las normas y procedimientos de seguridad, con el fin de realizar un trabajo seguro y productivo, Igualmente serán responsables de notificar oportunamente todas aquellas condiciones que puedan generar consecuencias y contingencias para los empleados y la organización. (Ver anexo 2: Política de Seguridad y Salud en el Trabajo)

Política de Alcohol y Drogas

La Empresa estableció la política de alcohol y drogas de acuerdo a la normatividad vigente al respecto, con el compromiso de velar por la seguridad de los trabajadores, previniendo que laboren bajo el efecto de sustancias alucinógenas o psicoactivas. (Ver anexo 3: Política de alcohol y drogas)

ORGANIZACIÓN SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Funciones y Responsabilidades

En la siguiente tabla se presentan las funciones y responsabilidades asignadas:

Tabla 5: Funciones y responsabilidades por cargo

Rol	Responsabilidades
Gerente	<ul style="list-style-type: none">• Suministrar los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades del SG-SST.• Asignar y comunicar responsabilidades a los trabajadores en seguridad y salud en el trabajo dentro del marco de sus funciones.• Garantizar la consulta y participación de los trabajadores en la identificación de los peligros y control de los riesgos, así como la participación a través del comité o vigía de Seguridad y Salud en el trabajo.• Garantizar la supervisión de la seguridad y salud en el trabajo.• Evaluar por lo menos una vez al año la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.• Implementar los correctivos necesarios para el cumplimiento de metas y objetivos.• Garantizar la disponibilidad de personal competente para liderar y controlar el desarrollo de la seguridad y salud en el trabajo.• Garantizar un programa de inducción y entrenamiento para los trabajadores que ingresen a la empresa, independientemente de su forma de contratación y vinculación.• Garantizar un programa de capacitación acorde con las necesidades específicas detectadas en la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.• Garantizar información oportuna sobre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y canales de comunicación.
Jefes de área	<ul style="list-style-type: none">• Participar en la actualización de la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.• Participar en la construcción y ejecución de planes de acción.• Promover la comprensión de la política en los trabajadores.• Informar sobre las necesidades de capacitación y entrenamiento en Seguridad y Salud en el Trabajo.• Participar en la investigación de los incidentes y accidentes de trabajo.• Participar en las inspecciones de seguridad.

<p>Responsable de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Planificar, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el SG-SST y como mínimo una vez al año realizar su evaluación. • Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del SG-SST. • Promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación del SG-SST. • Coordinar con los jefes de las áreas, la elaboración y actualización de la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos y hacer la priorización para focalizar la intervención. • Validar o construir con los jefes de las áreas los planes de acción y hacer seguimiento a su cumplimiento. • Promover la comprensión de la política en todos los niveles de la organización. • Gestionar los recursos para cumplir con el plan de Seguridad y Salud en el Trabajo y hacer seguimiento a los indicadores. • Coordinar las necesidades de capacitación en materia de prevención según los riesgos prioritarios y los niveles de la organización. • Apoyar la investigación de los accidentes e incidentes de trabajo. • Participar de las reuniones del Comité de Seguridad y Salud en el trabajo. • Implementación y seguimiento del SG-SST.
<p>Trabajadores</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conocer y tener clara la política de Seguridad y Salud en el Trabajo. • Procurar el cuidado integral de su salud. • Suministrar información clara, completa y veraz sobre su estado de salud. • Cumplir las normas de seguridad e higiene propias de la empresa. • Participar en la prevención de riesgos laborales mediante las actividades que se realicen en la empresa. • Informar las condiciones de riesgo detectadas al jefe inmediato. • Reportar inmediatamente todo accidente de trabajo o incidente.
<p>Comité paritario o vigía en seguridad y salud en el trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Proponer a las directivas las actividades relacionadas con la salud y la seguridad de los trabajadores. • Analizar las causas de accidentes y enfermedades. • Visitar periódicamente las instalaciones. • Acoger las sugerencias que presenten los trabajadores en materia de seguridad. • Servir de punto de coordinación entre las directivas y los trabajadores para las situaciones relacionadas con Seguridad y Salud en el Trabajo.
<p>Comité de convivencia laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan. • Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada. • Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja. • Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias. • Formular planes de mejora y hacer seguimiento a los compromisos, • Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral. • Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas,

	seguimiento de los casos y recomendaciones.
Coordinador de alturas	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar peligros en el sitio en donde se realizan trabajos en alturas y adoptar las medidas correctivas y preventivas necesarias. • Apoyar la elaboración de procedimientos para el trabajo seguro en alturas • Inspeccionar anualmente el sistema de acceso para trabajo en alturas y sus componentes, • Avalar la selección y uso específicos de cada sistema de acceso para trabajo en alturas, y de los sistemas de prevención y protección contra caídas aplicables. • Verificar la instalación de los sistemas de protección contra caídas.
Personal temporal, estudiantes y contratistas	<ul style="list-style-type: none"> • Procurar el cuidado integral de su salud • Participar en la prevención de los riesgos profesionales, a través del Comité paritario de salud ocupacional • Suministrar información clara, veraz, oportuna y completa sobre su estado de salud • Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Empresa. • Informar oportunamente a sus superiores la presencia de condiciones de trabajo que resulten peligrosas para la salud y la seguridad. • Conservar el orden y aseo en los diferentes sitios de trabajo. • Utilizar adecuadamente las instalaciones, elementos de trabajo y de protección personal así como los dispositivos de control asignados por la empresa para el desarrollo de sus labores. • No operar sin la debida autorización los vehículos o equipos diferentes a los que les han sido asignados.
ARL	Se cuenta además con el apoyo de la ARL SURA en actividades puntuales de carácter técnico. De conformidad con el Artículo 34 del decreto 614 de 1984, la contratación de los servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo, con una empresa especialmente dedicada a la prestación de este tipo de servicios, no implica en ningún momento el traslado de las responsabilidades del patrón o empleador al contratista

Fuente: ARL SURA SG-SST

Recursos Físicos y Tecnológicos

Los medios con que cuenta CJJ Servicios Integrales S.A.S. para el desarrollo de las actividades del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo son:

- Fotocopiadora
- Computadores
- Impresoras
- Teléfonos Celulares

Recursos Financieros

CJJ Servicios Integrales S.A.S. para las actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo; no tiene definido un recurso financiero limitado a un periodo de tiempo determinado, pero en el momento en que sea necesario desarrollar alguna actividad referente, brinda el apoyo económico para el desarrollo del programa o evento y se le hace seguimiento al mismo. Basados en este seguimiento se establecerá el presupuesto anual para el SG SST.

Comunicación, Participación y Consulta

La comunicación externa, incluye la función de recibir, documentar y dar respuesta a las comunicaciones de las partes interesadas. Se evalúan y establecen mecanismos para cubrir la necesidad de informar sobre la labor que la organización realiza, así como las actividades llevadas a cabo por SST Ambiental. La comunicación interna, a su vez funciona como vínculo de unión entre los diversos niveles y funciones implicados en cuestiones de SST Ambiental de la empresa.

Se fomentan y se crean nuevas vías de comunicación de acuerdo a las necesidades que se establezcan en relación con el cumplimiento del contrato, para difundir los resultados de las evaluaciones de desempeño.

La comunicación interna y externa establecida en la Organización se hace en forma verbal y en forma escrita, a través de cartas, comunicados, publicaciones en cartelera, reuniones de trabajo en equipo, capacitaciones y entrenamientos de actualización y otros mecanismos establecidos por la Gerencia como lo son las Telecomunicaciones (e-mail, intranet, teléfono, celular).

Los Trabajadores Participan en el desarrollo y la revisión de la política y los procedimientos para la gestión de riesgos y mejora del sistema dejando evidencia a través de Actas de Reunión.

PLANIFICACION

Objetivos y Metas

Con base en la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, CJJ Servicios Integrales S.A.S. Ha establecido unos objetivos y metas que le permiten planear de manera estratégica el sistema de

gestión de la seguridad y salud en el trabajo. De acuerdo a los objetivos y metas planteados define indicadores de medición que permiten realizar seguimiento al cumplimiento de los objetivos y metas tratados.

Este seguimiento se realiza de manera semestral con el propósito de identificar planes de acción de mejora en caso que sea necesario. (Ver anexo 4: Matriz de Objetivos y Metas)

Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de los Riesgos

El diagnóstico de condiciones de trabajo se obtiene a través de la identificación de peligros y valoración de riesgos, y además de la participación directa de los trabajadores, por medio de encuestas o auto-reportes, entre otros. Por lo menos una vez al año o cada vez que las circunstancias así lo ameriten; la metodología para realizar éste diagnóstico abarca: evaluación análisis y priorización de los riesgos CJJ Servicios Integrales S.A.S., cuenta con un procedimiento documentado cuya metodología permite la participación activa de los trabajadores y partes interesadas y la priorización de los riesgos para establecer medidas de intervención con el siguiente esquema de jerarquización:

- 1) **Eliminación del peligro/riesgo:** Rediseño de procesos o equipos para eliminar o reducir los riesgos
- 2) **Sustitución:** Sustituir una materia prima por una menos peligrosa o también, sustituir un proceso de alto riesgo por uno de menor riesgo
- 3) **Controles de Ingeniería:** Adopción de medidas técnicas para el control del peligro/riesgo en su origen o fuente, como la implementación de sistemas de ventilación o encerramiento de equipos. Igualmente, incluye los controles para reducir la energía (reducir la fuerza, la presión, la temperatura entre otros) de los sistemas de producción, cuyo fin esté asociado con el control de los riesgos en SST
- 4) **Controles Administrativos:** Implementación de sistemas de señalización advertencia, demarcación de zonas de riesgo o zonas de circulación y almacenamiento, implementación de sistemas de advertencia y alarma, diseño e implementación de procedimientos de seguridad

para ciertos procesos o actividades de riesgo, controles de acceso a zonas de riesgo, inspecciones de seguridad, listas de chequeo, permisos de trabajo entre otros

- 5) Equipos de Protección Personal:** Cuando ciertos peligros/riesgos no se puedan controlar en su totalidad con las medidas anteriores, el empleador deberá suministrar a sus trabajadores la dotación pertinente de acuerdo a sus actividades. (Ver anexo 5. Matriz de Identificación de Peligros)

Adicionalmente la empresa cuenta con un mecanismo para el reporte, control y seguimiento de actos y condiciones inseguras. (Ver anexo 6: Reporte de Condiciones Inseguras)

Análisis de Vulnerabilidad

Con el objetivo de identificar y analizar los diferentes factores de riesgo que involucren amenazas potenciales que podrían afectar las condiciones de la organización. Este análisis permite determinar cuáles son los efectos negativos y establecer con fundamento en el análisis de riesgos, las bases para la preparación del Plan de Emergencia y Contingencias. La empresa revisará anualmente el Análisis de Vulnerabilidad o antes en la medida que hayan cambios en la organización.

Perfil Sociodemográfico

Un Perfil Socio Demográfico es un análisis que muestra las características de nuestra población trabajadora activa en términos del contexto socio laboral; el cual constituye una herramienta valiosa para la gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo. Este estudio se realizará anualmente en contraste con la caracterización de las condiciones de salud de los trabajadores. (Ver anexo 7: Perfil Sociodemográfico).

Diagnóstico de Condiciones de Salud

El estado de salud de los trabajadores se puede ver afectado por varias variables. El objetivo de un diagnóstico de condiciones de salud es poder establecer algunos criterios para la intervención que permitan prevenir no solo accidentes de trabajos y enfermedades laborales, sino que este análisis se vuelve un insumo importante para poder establecer programas de Medicina

Preventiva, encaminados a preservar el estado integral de salud que como seres humanos merecemos.

CJJ Servicios Integrales S.A.S. con el apoyo de la ARL realizará el Diagnóstico de Condiciones de Salud. (Ver anexo 8: Informe Condiciones de Salud)

Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial

La Empresa CJJ Servicios Integrales S.A.S., ha elaborado un Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial de acuerdo con la normativa vigente. Este documento se encuentra publicado en dos lugares diferente de la empresa y se socializa a los trabajadores en el momento de la Inducción. (Ver anexo 9: Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial).

APLICACIÓN

Gestión de los peligros

Programa de Medicina Preventiva y del Trabajo. La promoción, prevención y control de la salud del trabajador es el eje central de las actividades del programa de salud, protegiendo de los factores de Riesgos Laborales.

- **Ausentismo.** La empresa lleva registros estadísticos con su respectivo análisis y seguimiento de los casos del ausentismo de los trabajadores por origen laboral y origen común. (Ver anexo 10: Formato de Ausentismo)

- **Exámenes Médicos.** La empresa mediante el procedimiento de Exámenes Médicos pretende establecer los lineamientos para la realización de las pruebas necesarias al ingreso, periódicos (programados o por cambio de labor), de egreso, post incapacidad y el manejo de las historias médicas ocupacionales, para los candidatos en proceso de ocupar una vacante y colaboradores activos.

Para esta labor CJJ Servicios Integrales S.A.S. se apoyará en profesionales expertos con las competencias acreditadas para la labor. (Ver anexo 11: Procedimiento de Exámenes Médicos).

- **Programa de Vigilancia Epidemiológico para Desórdenes Osteo Musculares.** Se establecerá un protocolo para el manejo integral (promoción, prevención, detección precoz, tratamiento y rehabilitación) de desórdenes osteo-musculares y otros factores de riesgo en los puestos de trabajo administrativo, operativo y de Prestación de Servicios bajo el esquema basado en la GATISO DIL.

- **Programa de Estilos de Vida Saludable.** El programa de promoción de salud de CJJ Servicios Integrales S.A.S. dará cumplimiento a la normatividad legal vigente al respecto y permitirá fortalecer la cultura de auto-cuidado y la detección precoz de patologías de riesgo cardiovascular, sobrepeso, problemas visuales, estas actividades se realizaran de manera programada, con el apoyo de expertos externos para el establecimiento de medidas de seguimiento y control a los sintomáticos. (Ver anexo 12: Programa Estilo de Vida Saludable)

- **Programa de Vigilancia Epidemiológico para el Riesgo Psicosocial.** Se implementará un Programa de prevención al riesgo psicosocial de manera que se pueda generar un ambiente laboral saludable, mediante una gestión que permita mejorar las condiciones organizacionales con el fin de llevar hacia el bienestar laboral y personal, permitiendo al trabajador expresar sus inquietudes, sugerencias, quejas y reclamos sobre el ambiente laboral, permitiéndoles aportar ideas para el mejoramiento del mismo. Se realizarán reuniones periódicas para hacerle seguimiento al programa y avanzar hacia la mejora continua del mismo.

- **Programa de Vigilancia Epidemiológico para el Riesgo Biológico.** CJJ Servicios Integrales S.A.S., implementará un Programa de Vigilancia Epidemiológico para el Riesgo Biológico mediante una metodología para la identificación, evaluación, prevención y control del riesgo biológico ocupacional. Se pretende fomentar el autocuidado y la prevención del daño en los

trabajadores expuestos al riesgo biológico evaluando el impacto de las acciones desarrolladas y proponer los correctivos a que haya lugar.

Programas de Seguridad Industrial. Objetivos

Mantener un ambiente laboral seguro, mediante el control de los factores personales y del trabajo que generan los actos inseguros, condiciones ambientales peligrosas que puedan causar daño a la integridad física del trabajador o a los recursos de la empresa.

Reconocer, identificar y controlar o minimizar los factores de riesgo que puedan causar Accidentes Laborales.

Alcance. Este procedimiento se aplica a los centros de trabajo, instalaciones, puestos de trabajo, de CJJ Servicios Integrales S.A.S. Incluye a todo el personal. Recursos La empresa realizará estas actividades con personal propio de la empresa y/o con el apoyo de la ARL.

• **Programa de Orden y Aseo.** En coordinación con el personal administrativo se establecerán mecanismos para la implementación de un programa de orden y aseo, que sirva a su vez como motivación y mejora de la productividad de la empresa.

• **Programa de Inspecciones.** La empresa cuenta con un programa de inspecciones de seguridad que incluyen:

- Inspecciones Generales
- Inspecciones de Botiquines
- Inspecciones de EPP
- Inspecciones Locativas
- Inspecciones de equipos y herramientas
- Equipos de extinción de incendios y primero auxilios.

El programa de inspecciones cuenta con la participación del COPASST y la Brigada de emergencias. (Ver anexo 13: Programa de Inspecciones de seguridad)

• **Procedimiento para identificación de peligros y valoración del riesgo.**

CJJ Servicios Integrales S.A.S. implementara y mantendrá la aplicación de una herramienta para identificar sus tareas críticas o de alto riesgo, presentes en las diferentes áreas de ejecución de actividades de las empresas clientes, con el fin de establecer los controles y medidas de prevención y de protección, necesarios para evitar lesiones y/o enfermedades, con el fin de evitar un impacto significativo en los trabajadores y las operaciones.

CJJ Servicios Integrales S.A.S. realizara el programa Contra caídas de trabajo en alturas, se diseñarán procedimientos de Trabajo Seguro en Alturas con el fin de disminuir los factores de riesgo asociados a esta actividad; a través de controles preventivos y de protección, aplicando la legislación vigente

• **Elementos de Protección Personal.** La empresa tiene establecido un programa para la dotación, entrega, reposición de los Elementos de Protección Personal con el propósito de minimizar el riesgo y disminuir los efectos en la salud de los trabajadores durante el desarrollo de sus actividades. Este programa debe contener la matriz de Elementos de Protección con los necesarios para cada cargo, así como el procedimiento con las actividades específicas para la entrega, seguimiento del uso de los mismos.

En el Plan de Capacitación estarán contenidas las actividades para reforzar el uso Correcto de los mismos, de manera que se asegure su buen funcionamiento desde el momento del ingreso a la empresa en la inducción de Seguridad y Salud en el Trabajo.

• **Programa de Mantenimiento Preventivo y Correctivo.** La empresa implementará un programa de mantenimiento que se desarrollará con el objetivo de mantener las máquinas manuales y herramientas en buen estado. Este programa estará orientado a:

- Máquinas y Equipos
- Herramientas
- Ayudas Mecánicas.

Procedimiento de Higiene Industrial

Objetivos

- Identificar, reconocer, cuantificar, evaluar y controlar los agentes en los ambientes de trabajo y que ocasionen Enfermedad Laboral.
- Establecer los diferentes métodos de control para cada agente contaminante y/o factor de riesgo, siguiendo en orden de prioridad la fuente, el medio y el trabajador.
- Asesorar en toxicología industrial sobre el uso, manejo de las diferentes sustancias peligrosas.
- Implementar junto con el programa de Medicina del Trabajo y Seguridad Industrial, la Vigilancia Epidemiológica y la educación sanitaria.

Alcance. Este procedimiento se aplica a todas las áreas, centros de trabajo y puestos de trabajo, de CJJ Servicios Integrales S.A.S. Incluye a todo el Personal Propio y Contratistas que hagan parte de la empresa en forma permanente.

Mediciones. CJJ Servicios Integrales S.A.S. de acuerdo a su identificación de peligros realiza mediciones ambientales. Para la realización de estos estudios o mediciones higiénicas se valida que el personal que los realice sea competente con licencia de prestación de servicios en salud ocupacional y realización de estudios higiénicos, además se valida que los equipos con los que se realizan los estudios tengan su respectiva calibración y mantenimiento, los estudios que se realizan son de iluminación en oficinas.

Plan de Emergencias

CJJ Servicios Integrales S.A.S. tiene, con base en el análisis de Vulnerabilidad el Plan de Respuesta ante emergencias con la participación de los trabajadores, personal externo, asesoría de

la ARL. Se cuenta con la brigada de Emergencias con el objetivo de reforzar los principios básicos de la protección preventiva, detección y combate de incendios, salvamento de personas y bienes y primeros auxilios, de ser necesario.

Programa de Señalización y Demarcación

La empresa CJJ Servicios Integrales S.A.S. ejecuta un programa de Señalización y Demarcación en sus instalaciones con el objetivo de permitir la delimitación e identificación de áreas o zonas con riesgos, disminuyendo la potencialidad de accidentes de trabajos.

Gestión del Cambio

Con el Procedimiento de Gestión del Cambio, se tiene como objetivo establecer los lineamientos para evaluar el impacto que tiene sobre la seguridad y salud de los trabajadores los cambios que se puedan generar al interior de CJJ Servicios Integrales S.A.S. Los proyectos que puedan generar un alto potencial de riesgo de manera de poder controlar las desviaciones. (Ver anexo 14: Procedimiento de Gestión del Cambio).

Capacitación y Formación

En CJJ Servicios Integrales S.A.S. se tiene un plan formación integral dirigido a todo el personal de la empresa, el cual plantea la mejora continua y toma de conciencia por parte de los colaboradores en la realización diaria de sus procedimientos en forma segura y productiva.

Las necesidades planteadas por la ARL Capacitación Higiene Postural, conservación, protección respiratoria, Inspección de Seguridad, Evacuación y rescate, Programa de capacitación de primeros auxilios, teoría del fuego y manejo de extintores, manejo de máquinas y equipos, manejo de herramientas manuales.

En el momento en que las condiciones de trabajo cambien se revisará el entrenamiento para todas las ocupaciones, identificando las necesidades por oficio y por individuo. De igual manera se

revisará el cronograma de capacitación sobre la marcha realizando los ajustes necesarios en materia de formación.

Toda persona que aspira a ingresar a la empresa tendrá que pasar por el proceso de inducción, antes de iniciar cualquier actividad productiva con CJJ Servicios Integrales S.A.S.

Esta inducción debe incluir entre otros

- Comité paritario de Seguridad y salud en el Trabajo.
- Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial
- Normas generales de la empresa en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Riesgos generales de la empresa y específicos a la labor que va a desempeñar, medidas de seguridad y salud normas específicas.
- Preparación para emergencias: uso de equipos, brigadas de emergencia, áreas críticas de riesgos y plan de emergencia.
- Capacitación la empresa mantendrá un cronograma de capacitación en forma continua para todo el personal. (Ver anexo 15: Plan de Capacitación)

Copasst

El papel que tiene el Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo es fundamental para la gestión y desarrollos del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo de CJJ Servicios Integrales S.A.S. toda vez que tiene un rol de participación activa y eficaz que permite el mejoramiento de las condiciones laborales en los ambientes de trabajo.

El COPASST de CJJ Servicios Integrales S.A.S. contribuye y apoya la divulgación y promoción de la Seguridad y Salud en el trabajo en las empresas, convirtiéndose en un organismo de comunicación, prevención y en muchos casos control de los riesgos en las áreas de trabajo. (Ver anexo 16: Acta de Conformación del COPASST)

Comité de Convivencia Laboral

Para generar medidas preventivas y tratar casos de presunto acoso laboral, CJJ Servicios Integrales S.A.S. Dando cumplimiento a la Resolución 1356 de 2012 conformará el Comité de Convivencia Laboral. (Ver anexo 17: Acta de Conformación del Comité de Convivencia)

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La Compañía establece y mantiene al día los registros de las actividades y procedimientos relacionados con Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de demostrar el cumplimiento de los compromisos y obligaciones adquiridos.

Los registros se encuentran en papel o en medio magnético, en ellos se recopila información relativa a inspecciones de equipos de protección contra incendio, equipo para trabajo en alturas, permisos para trabajos especiales, investigaciones de accidentes, inspecciones de bioseguridad, no conformidades y acciones correctivas, revisiones de la dirección, etc.

Revisión por la gerencia. La revisión por la dirección se realiza mediante lo establecido en la Norma interna sobre revisión gerencial para los sistemas de gestión ambiental, seguridad industrial y salud y seguridad en el trabajo.

Investigación de accidentes e incidentes de trabajo. Cada vez que ocurra un accidente de trabajo se investigará dentro de los 15 días después de su ocurrencia. Cuando este sea grave o mortal se remitirá a la ARL el informe de investigación; y los casos mortales 10 días hábiles después de su ocurrencia al Ministerio de la Protección Social con el formato que disponga la Administradora de Riesgos Profesionales a la cual se encuentra afiliada la empresa. Al mes de cumplido el plazo máximo se debe realizar seguimiento a las acciones correctivas, si se han realizado o que observaciones hay al respecto y se discutirá en reunión del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo. Cuando se presente muerte o gravedad en el accidente se realizará con el acompañamiento de un Médico especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo,

el tiempo para realizar la investigación de accidentes no debe exceder los 15 días después de la ocurrencia del mismo.

Seguimiento e indicadores. El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es evaluado anualmente para determinar el grado de efectividad o impacto que las acciones han tenido sobre las condiciones de trabajo y salud de la comunidad laboral.

Índice de frecuencia de incidentes

$$\text{IF incidentes} = \frac{\text{No. De incidentes en el año} \times K}{\text{No. HHT año}}$$

Índice de frecuencia de accidentes de trabajo Es la relación entre el número total de accidentes de trabajo, con y sin incapacidad registrados durante el último año.

$$\text{IF AT} = \frac{\text{No. Total de AT en el año} \times K}{\text{No. HHT año}}$$

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

$$\% \text{IFI AT} = \frac{\text{No. de AT con incapacidad en el año}}{\text{No. total de AT año}}$$

Índice de severidad de accidente de trabajo Corresponde a la relación entre el número de días perdidos y cargados por los accidentes de trabajo durante el último año.

$$\text{IS AT} = \frac{\text{No. de días perdidos y cargados por AT en el año} \times K}{\text{No. HHT año}}$$

Índice de lesiones incapacitantes de accidentes de trabajo Corresponde a la relación entre los índices de frecuencia y severidad de accidentes de trabajo con incapacidad.

Su utilidad radica en la comparabilidad entre diferentes secciones de la misma empresa.

$$\frac{IFI \text{ AT} \times IS \text{ AT}}{1000}$$

1000

Índice de frecuencia del ausentismo Los eventos de ausentismo por causas de salud incluyen toda ausencia al trabajo atribuible a enfermedad común, Enfermedad Laboral, accidente de trabajo y consulta de salud.

IFA = Núm. eventos de ausencia por causas de salud durante el último año x 240.000

Número de horas hombre programadas en el mismo periodo

Índice de severidad de ausentismo

ISA = Núm. días ausencia por causas de salud durante el último año x 240.000

Número de horas hombre programadas en el mismo periodo

AUDITORIA

CJJ Servicios Integrales S.A.S. desarrollará el Plan de Auditorias con el fin de verificar y evaluar el cumplimiento de los requisitos de un Sistema de Gestión por medio de la planificación, ejecución, control y seguimiento de las auditorías internas, la información de sus resultados y el mantenimiento de los registros que se deriven de su aplicación.

A través de las auditorías internas, actividades de difusión y entrenamiento, actividades de seguimiento, el tratamiento de acciones correctivas, preventivas y de mejora y la revisión del sistema por la Dirección, se garantiza la implementación, eficacia y mejora del Sistema, para llevar a cabo la ejecución de los proyectos con la calidad y sostenibilidad requerida. De igual manera, las auditorias permanentes desarrolladas por nuestros cliente se utilizan para asegurar el cumplimiento de las condiciones del contrato y las obligaciones legales.

Este Plan inicia con la programación del ciclo de auditorías y finaliza con la evaluación de la competencia técnica de los Auditores Internos. Aplica para las Auditorías Internas de

cumplimiento a los requisitos de las normas aplicables al sistema de gestión. (Ver anexo 18: Plan de Auditorías)

MEJORA CONTINUA

El Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo será evaluado semestralmente para determinar el grado de efectividad o impacto que las acciones del sistema han tenido sobre las condiciones de trabajo y salud de la comunidad laboral.

Las actividades serán evaluadas periódicamente en cuanto a recursos, realización, metodología cobertura, cumplimiento de fechas y acciones consecuentes. El resultado de éstas, mostrará el grado de efectividad de las medidas de prevención y control establecidas; constituyéndose en la base de futuros ajustes y/o modificación, aplicables al dinamismo propio del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Medidas Preventivas y Correctivas. Se debe establecer y mantener disposiciones para las medidas preventivas y correctivas derivadas de la supervisión y evaluación de los resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, de las auditorías del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y de los exámenes realizados por el personal directivo.

En los casos en que la evaluación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo u otras fuentes muestre que las medidas de prevención y protección contra los peligros y los riesgos son inadecuadas o probablemente acaben siéndolo, deberían abordarse las medidas correctivas de conformidad con la jerarquía reconocida de medidas de prevención y control, y dichas medidas deberían completarse y documentarse de una manera apropiada y oportuna.

Estas disposiciones deberían tener en cuenta los objetivos, y toda la información y los datos adquiridos en cada elemento del sistema, inclusive los resultados de las evaluaciones, las evaluaciones de los resultados, las investigaciones, las recomendaciones de auditorías, los resultados de los exámenes realizados por el personal directivo, las recomendaciones para la

introducción de mejoras, los cambios introducidos en la legislación nacional y los convenios colectivos, nueva información pertinente, y toda modificación técnica o administrativa apreciable introducida en las actividades del lugar de trabajo, y los resultados de los programas de protección y promoción de la salud. Los procesos y los resultados en materia de seguridad y salud del lugar de trabajo deberían compararse con otros para mejorar los resultados en materia de seguridad y salud.

PROPUESTA SUGERIDA PARA EL DISEÑO Y POSTERIOR IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

La propuesta para la elaboración del diseño se basó de acuerdo a la primera reunión efectuada con el Gerente de la empresa con fecha mayo 7 de 2016, donde se realizó la revisión de los estándares mínimos del SG-SST.

De acuerdo a las actividades realizadas dentro de la empresa se diseñó toda la estructura del SG-SST y se realizaron otras actividades, para lo cual la empresa no las tenía todavía implementadas.

A continuación, se detallan las actividades que quedaron ya implementadas y que se deben seguir ejecutando dentro del programa.

- Se estableció un cronograma de actividades para el año 2016, el cual fue discutido con la Gerencia y personal administrativo, fue aprobado y a partir de este cronograma se dio inicio a las actividades, para lo cual iniciamos con:
- Elaboración de la matriz de Riesgos: Tomando como referencia la GTC 45 de 2012 se realiza la matriz para los diferentes cargos dentro de la empresa, los más significativos. Dichas actividades se concentraron de tal forma, que quedaron adscritas a un cronograma que se definió conforme a los resultados de la matriz de riesgos.
- Con la matriz de riesgos, se propone hacer inspección a los lugares de trabajo.
- Identificación de la normatividad vigente en materia de riesgos laborales y elaboración de la misma, queda documentada y será actualizada de acuerdo a normatividad que surja.

- Elaborar y divulgar la Política y objetivos del SG-SST.
- Elaboración y divulgación del Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial
- Conformación del COPASST de la empresa y del Comité de Convivencia Laboral
- Descripción socio demográfica de los trabajadores y la caracterización de sus condiciones de salud; evaluación y análisis de las estadísticas sobre enfermedad y accidentalidad, este permitirá diseñar y ejecutar un programa de prevención, detección y control de enfermedades relacionadas con el trabajo y aquellas generadas por los diferentes riesgos en los cuales pueden estar asociados con el trabajo que realiza el personal.
- Implementación de los indicadores definidos en el SG-SST. Incluye matriz de objetivos año 2016 y matriz de indicadores y metas.
- En cuanto a las actividades de capacitación la empresa contaba en el mes de marzo de 2016, solo con 5 actividades de capacitación a la fecha, estas actividades, se han incrementado, superando la meta inicial y vemos como en su mayoría el personal está asistiendo a capacitaciones por parte de la empresa o las programadas por parte de la ARL. Se observa un crecimiento del 100%, lo que evidencia el compromiso y gestión por los responsables de la ejecución y mantenimiento del sistema.
- Participación de los trabajadores: Se observa una participación activa por parte de todos los colaboradores y un interés contante por integrarse en las actividades de salud y seguridad en el trabajo.
- Cumplimiento de reuniones del COPASST, los integrantes están cumpliendo con sus responsabilidades, siendo que este se dio inicio en el mes de junio de 2016.
- En cuanto a las inspecciones, se elaboró el formato de inspecciones, pero este todavía no se ha puesto en marcha, se tiene prevista para finalizar el mes de agosto-2016, por parte de la Gerencia solicito que primero el alcance se diera en la Matriz de Riesgo, Matriz Legal y conformación de Copasst y Comité de Convivencia laboral, todas estas actividades por lo general se llevan a cabo los sábados, pues el personal está disperso por varios frentes de trabajo en semana.

FORMATO ACTA DE REUNIÓN

	ACTA SG-SST	Fecha:	02/Enero/2016
		Código:	F-
		Versión:	01

Fecha:	Mayo 7 de 2016
Integrantes:	Javier Zapata C Gerente, María Cristina Vásquez P
Tema	Implementación SG-SST

Temas Tratados

Siendo las 8:00am, nos hemos reunido en la Oficina de **Cjj Servicios Integrales S.A.S.**, el Gerente de la Empresa Sr Javier Zapata y María Cristina Vásquez P, Asesora del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo en adelante (SG-SST), con el fin de dar cumplimiento al Decreto 1443 de 2014 ahora Decreto único del sector Trabajo 1072 de 2015, estableció en su Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6, las disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Lo anterior, con el fin de que los empleadores o contratantes desarrollen un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua con el objetivo de gestionar los peligros y riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

La implementación del SG-SST será liderada por María Cristina Vásquez e implementada por el Gerente de la Empresa Sr Javier Zapata, está basada en los principios del ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar), de tal manera que logre la aplicación de las medidas prevención y control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo, reduciendo al mínimo los incidentes, accidentes y enfermedades laborales que se puedan presentar.

Para esto se procede a revisar la actividad económica de la empresa:

Cjj Servicios Integrales S.A.S., registrada en Cámara de Comercio de Tuluá por documento privado bajo el Nro. 414 del Libro VI, con No. Matricula mercantil 78757-16, matriculada en la Cámara de Comercio bajo el No. 74718-2. Empresa que está en capacidad de ofrecer servicios integrales de Limpieza y Desinfección a nivel nacional

En la actualidad la empresa no cuenta con ninguna documentación relacionada con el SG-SST, cuentan en el momento con 16 empleados, los cuales están prestando sus servicios, en ciudades como Cali, Medellín, Pereira, Armenia y Manizales y municipios del Valle del Cauca como Palmira, Buga y Tuluá donde se encuentra la oficina Principal.

TAREAS REALIZADAS

Verificación de la accidentalidad del año 2015: de acuerdo al informe de la ARL SURA a la cual se encuentran afiliados cuentan con 1 caso con 0 días de incapacidad. Se ⁷²adjunta informe

Se revisa en la página de la ARL SURA el personal que está en cobertura un total de 18 para lo cual el Gerente

informa que hay que retirar 2 personas que ya no trabajan para la empresa, con esta información y la revisión de las carpetas del personal se realiza la Descripción Socio Demográfica del Personal actual.

Se define la Política del SG-SST, la cual fue aceptada por el Gerente.

Siendo las 12:00m se da por terminada la reunión quedando una serie de tareas por realizar.

Compromisos Adquiridos		Fecha de Implementación y encargado
En la revisión de las carpetas del personal faltan documentos, definir cuáles son los documentos que deben estar en todas las carpetas		JZ-21-05-2016
Revisar que personal tiene examen médico de ingreso, si no está, realizar examen médico periódico al personal que tiene un año con la empresa y así sucesivamente cada año.		JZ-10-05-2016
Reunión con el personal para difundir la Política del SG-SST y la implementación del SG-SST		MCV-JZ-21-05-2016
El personal que realiza trabajos de alto riesgo como Alturas se le debe cambiar la clase de riesgo a IV		MCV-10-05-2016
Retirar de la ARL el personal que ya no labra para la empresa. Debe quedar solo el vigente.		MCV-10-05-2016
Firma	Firma	
NOMBRE: JAVIER ZAPATA C	NOMBRE: MARIA CRISTINA VASQUEZ P	
Firma	Firma	
NOMBRE:	NOMBRE:	

5. CONCLUSIONES

1. La aplicación de la herramienta inicial como fue los estándares mínimos del SG-SST, permitió establecer la situación actual de la empresa frente al Sistema y a la vez es el referente que sirve para identificar las oportunidades de mejora que traerá beneficios para la empresa.
2. El diseño presentado permitió establecer las actividades y/o requisitos que se deben tener frente a los lineamientos del Decreto 1443 de 2014 y Decreto 1072 de 2015.
3. Las actividades propuestas para el diseño íntegro a todo el personal, lo cual traerá beneficios a futuro.
4. A continuación, se mencionan algunos beneficios y/o impactos que se logró generar:
5. Ahorro a la empresa en el diseño y posterior implementación del SG-SST, la empresa no pago por esto, pero sirve para la presentación de trabajo de grado, para optar al título de Especialista en Gerencia del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo.
6. La empresa ya empezó a dar cumplimiento a las normas vigentes y por parte de la Gerencia ya está comprometida con el cumplimiento a dichas disposiciones de Ley.
7. Al implementar el SG.-SST, la empresa ya puede Licitarse en proyectos de mayor complejidad, en este momento esto estaba represado.
8. Se está fomentando la cultura preventiva en todos los niveles de la organización.
9. Se nota el interés por parte de todos sus colaboradores en aportar y conocer más sobre salud y seguridad en el trabajo, esto hace que la empresa, siga en el proceso de formación de todo su personal como hasta el momento se está haciendo.

10. Por parte de la Gerencia al dar inicio a la implementación del SG_SST, lo consideraron como un sobre costo y no como una inversión que trae beneficios, no solo para el empleador sino para los empleados, ya que mejora el clima organizacional. Al final, esto repercute en un aumento de la productividad porque disminuye el ausentismo laboral y los costos por indemnizaciones que se deben pagar por los accidentes y enfermedades laborales.

11. Se está haciendo uso eficiente de todas las herramientas que da la ARL a la cual está afiliada la empresa y que por desconocimiento de las mismas hasta la fecha no se tenían en cuenta.

6. RECOMENDACIONES

Al finalizar el diseño para la implementación del SG-SST y analizar los resultados obtenidos, se establecen las siguientes recomendaciones, con el fin de que la empresa de continuidad con la implementación y así logren cumplir con todos los requisitos y a futuro, teniendo en cuenta que el plazo vence al 31 enero de 2017.

La empresa requiere de una persona encargada del SG-SST, con el fin de poder realizar, actualización de matriz legal, actualización de matriz de peligros, capacitaciones de forma oportuna, inspecciones de forma adecuada. Esta persona puede ser de forma permanente, Asesor Externo, también solicitar por intermedio del SENA un aprendiz

Incluir en los cronogramas de actividades aquellas orientadas a la prevención de enfermedades a causa del riesgo al cual está expuesto el trabajador, dado que se ha identificado que si uno de estos riesgos no es controlado a tiempo, afecta a todas las áreas de la compañía y debe ser prioridad de atención.

Coordinar y establecer responsabilidades con los Comités conformados y llevar las reuniones programadas de forma organizada siguiente el plan de trabajo anual.

Adoptar como medida de inducción y entrenamiento en el cargo, la documentación y orientación en el SG-SST para que desde el ingreso de los colaboradores, se emita la cultura de prevención y en el enfoque en la prevención de riesgos.

Establecer mecanismos adecuados de almacenamiento de las sustancias con nivel de toxicidad que se identificaron son utilizados en los procesos de la empresa.

Implementar el reglamento interno de trabajo para incorporar las responsabilidades de los colaboradores frente al sistema, estableciendo cláusulas de cumplimiento por parte de éstos, para que se logre la consecución de los objetivos.

Planear las actividades de tal forma que den cobertura total a la población trabajadora y se extienda el cronograma al 100% de ésta.

Evaluar y analizar los indicadores establecidos mensualmente para poder determinar la eficacia de los controles, establecer mejoras e implantar los correctivos a que haya lugar.

Mantener disponibles y actualizados los formatos, registros y procedimientos para todos los colaboradores de la compañía, velar por su difusión y aplicación con el propósito de medir de forma veraz y efectiva los objetivos del sistema.

7. BIBLIOGRAFIA

- CÁMARA DE COMERCIO – Registro Constitución de la empresa CJJ Servicios Integrales S.A.S Consultado el 2 de Marzo de 2016
- DICCIONARIO DEFINICIÓN ABC: Incidente Laboral [En línea] Recuperado el 30 de Agosto de 2016 de: <http://www.definicionabc.com/social/incidente-laboral.php>
- INSTITUTO NACIONAL DE SEGUROS – FACECOLDA: Riesgos Laborales (2016) [En línea] Recuperado el 10 de Marzo de 2016 de: <http://www.fasecolda.com/index.php/ramos/riesgos>
- ISO 45001:2016 SG-SST: Análisis y evaluación de riesgos [En línea] Recuperado el 15 de Abril de 2016 de: <http://www.nueva-iso-45001.com/2016/09/sg-sst-analisis-evaluacion-riesgos/>
- MINISTERIO DEL TRABAJO (2015): Decreto 1072 de 2015; Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo [En línea] Recuperado el 22 de Mayo de 2016 de: <http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/decreto-unico-reglamentario-trabajo.html>
- MINISTERIO DEL TRABAJO (2014): Guía Técnica de Riesgos Laborales [En línea] Recuperado el 20 de Mayo de 2016 de: <http://www.mintrabajo.gov.co/>
- ORGANIZACIÓN IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL – OISS: Breve Reseña Historia de la Salud Ocupacional en Colombia [En línea] Recuperado el 3 de Julio de 2016 de: <http://www.oiss.org/estrategia/Breve-resena-historica-de-la-salud.html>

- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO – OIT: La Seguridad y la Salud en el Trabajo, Introducción a la salud y la seguridad laborales [En línea] recuperado el 6 de Marzo de 2016 de: http://training.itcilo.it/actrav_cdrom2/es/osh/intro/inmain.htm
- PROCOLOMBIA – Inversión en el Sector Servicios en Colombia [En línea] Recuperado el 4 de Septiembre de 2016 de:
<http://www.inviertaencolombia.com.co/sectores/servicios.html>
- REVISTA DE SEGURIDAD MINERA – Manual de Salud Ocupacional [En línea] Recuperado el 18 de Agosto de 2016 de: <http://www.revistaseguridadminera.com/> y <http://www.ceroaccidentes.pe/manual-salud-ocupacional-primeros-auxilios>
- REVISTA DINERO (2015) Artículo: Accidentalidad Laboral en Colombia [En línea] Recuperado el 14 de Junio de 2016 de:
<http://www.dinero.com/Buscador?query=accidentalidad%20laboral%20colombia>

8. ANEXOS

Anexo 2. Matriz de Requisitos Legales

MATRIZ DE REQUISITOS LEGALES

FECHA DE ELABORACION: DD_28_, MM_02_, AA_2016_											FECHA DE ACTUALIZACION: DD_28_, MM_02_, AA_2016_	
RESPONSABLE DE ACTUALIZACION:												
CLASIFICACION		NORMA	AÑO DE EMISION	DISPOSICION QUE REGULA	ART. APLICABLE	DESCRIPCION DEL REQUISITO	EVIDENCIA DE CUMPLIMIENTO	RESPONSABLE	EXISTE EVIDENCIA ACTUALIZADA		OBSERVACIONES	
GENERAL	ESPECIFICA								SI	NO		
X		CONSTITUCION POLITICA	1979	CONSTITUCION POLITICA	11 al 77	El derecho a la vida es inviolable. Nadie será sometida a desaparición forzosa, a torturas ni a tratos o penas crueles, inhumanas o degradantes. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley. Todas las personas tienen derecho a su intimidad personal y familiar y a su buen nombre. Todas las personas tienen derecho al libre desarrollo de su personalidad sin más limitaciones que las que imponen los derechos de los demás y el orden jurídico. Se prohíben la esclavitud, la servidumbre y la trata de seres humanos en todas sus formas. Se garantiza la libertad de conciencia. Nadie será molestado por razón de sus convicciones o creencias ni compelido a revelarlas ni obligado a actuar contra su conciencia. Se garantiza la libertad de cultos. Toda persona tiene derecho a profesar libremente su religión y a difundirla en forma individual o colectiva. Se garantiza a toda persona la libertad de expresar y difundir su pensamiento y opiniones. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.	Reglamento interno de Trabajo	Gerencia, GH, SG-SST	X		Se revisa y actualiza cada año	
X		LEY 9	1979	CONGRESO DE LA REPUBLICA	84-131	*Proporcionar y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad, establecer métodos de trabajo con el mínimo de riesgos para la salud dentro del proceso de producción.	SG-SST	Gerencia	X			
X		LEY 9	1979	CONGRESO DE LA REPUBLICA		*Las áreas de circulación deberán estar claramente demarcadas, tener la amplitud suficiente para el tránsito seguro de las personas y estar provistas de señalización adecuada y demás medidas necesarias para evitar accidentes	SG-SST	Gerencia	X			
X		LEY 9	1979	CONGRESO DE LA REPUBLICA		En todos los lugares de trabajo habrá iluminación suficiente, en cantidad y calidad, para prevenir efectos nocivos en la salud de los trabajadores y para garantizar adecuadas condiciones de visibilidad y seguridad	SG-SST	Gerencia	X			

X		LEY 9	1979	CONGRESO DE LA REPUBLICA		En todo lugar de trabajo se establecerá un programa de Salud Ocupacional, dentro del cual se efectúen actividades destinadas a prevenir los accidentes y las enfermedades relacionadas con el trabajo	SG-SST	Gerencia	X		
X		LEY 9	1979	CONGRESO DE LA REPUBLICA		En todo lugar de trabajo deberá disponerse de personal adiestrado, métodos, equipos y materiales adecuados y suficientes para la prevención y extinción de incendios.	SG-SST	Gerencia	X		
X		LEY 9	1979	CONGRESO DE LA REPUBLICA		Todos los empleadores están obligados a proporcionar a cada trabajador, sin costo para éste, elementos de protección personal en cantidad y calidad acordes con los riesgos reales o potenciales existentes en los lugares de trabajo	SG-SST	Gerencia	X		
X		LEY 9	1979	CONGRESO DE LA REPUBLICA		Todas las maquinarias, equipos y herramientas deberán ser diseñados, construidos, instalados, mantenidos y operados de manera que se eviten las posibles causas de accidente y enfermedad.	SG-SST	Gerencia	X		
X		DECRETO 614	1984	PRESENTE DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA	1 al 3 9, 24 al 34	Ejecutar del programa de Salud ocupacional. Constituir y poner en funcionamiento el Comité de Medicina, higiene y Seguridad Industrial. (actualmente COPASO) Notificar a las autoridades los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales que se presenten. Divulgar los riesgos a los que están sometidos los trabajadores y las medidas preventivas correspondientes y así mismo brindar la capacitación pertinente.	SG-SST	COPASST	X		Renovación cada dos años
X		RESOLUCION 2013	1986	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	1 al 15	Todas las empresas e instituciones, públicas o privadas, que tengan a su servicio diez o más trabajadores, están obligadas a conformar un Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industria	SG-SST	Gerencia	X		
						El comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial se reunirá por lo menos una vez al mes en local de la empresa y durante el horario de trabajo. En caso de accidente grave o riesgo inminente, el Comité se reunirá con carácter extraordinario.	SG-SST	Gerencia, GH, SG-SST	X		
						El COPASO es un organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de Salud Ocupacional dentro de la empresa	SG-SST	Gerencia, GH, SG-SST	X		
						Dentro de sus funciones están: a) Proponer a la administración de la empresa o establecimiento de trabajo la adopción de medidas y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan la salud en los lugares y ambientes de trabajo.	SG-SST	Gerencia, GH, SG-SST	X		
						b) Proponer y participar en actividades de capacitación en salud ocupacional dirigidas a trabajadores, supervisores y directivos de la empresa o establecimientos de trabajo.	SG-SST	Gerencia, GH, SG-SST	X		

						d) Vigilar el desarrollo de las actividades que en materia de medicina, higiene y seguridad industrial debe realizar la empresa de acuerdo con el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y las normas vigentes; promover su divulgación y observancia.	SG-SST	Gerencia, GH, SG-SST	X		
						e) Colaborar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y proponer al empleador las medidas correctivas a que haya lugar para evitar su ocurrencia. Evaluar los programas que se hayan realizado.	SG-SST	Gerencia, GH, SG-SST	X		
X	CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO	1989	CONGRESO DE LA REPUBLICA	9, 10,11,12,13, 56,57, 205,206,216, 220, 230, 340,348, 349	Al empleador le corresponden obligaciones de protección y de seguridad para con los trabajadores, y a éstos obligaciones de obediencia y fidelidad para con el empleador.	Reglamento interno de Trabajo	Gerencia, GH, SG-SST	X			
					Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.	Reglamento interno de Trabajo	Gerencia, GH, SG-SST	X			
					Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.	Plan de Emergencias.	Gerencia, GH, SG-SST	X			
					Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad. A este efecto en todo establecimiento, taller o fábrica que ocupe habitualmente más de diez (10) trabajadores, deberá mantenerse lo necesario, según reglamentación de las	Plan de Emergencias.	Gerencia, GH, SG-SST	X			
					Elaborar un reglamento especial de higiene y seguridad, a más tardar dentro de los tres (3) meses siguientes a la iniciación de labores, si se trata de un nuevo establecimiento	Reglamento Higiene y Seguridad	Gerencia, GH, SG-SST	X			
					Suministrar calzado y vestido de labor cada 4 meses (trabajador cuya remuneración mensual sea hasta de 2 salarios mínimo)	Planilla entrega dotación	Gerencia, GH, SG-SST	X			
	RESOLUCION 4225	1992	Ministerio de salud	2	Adelantar campañas contra la prevención de tabaquismo, direccionadas y guiadas por una política de no fumadores.	Programa Alcohol y Drogas (Alcoholimetrías)			X		
	RESOLUCION 1075	1992	Ministerio de Trabajo y seguridad Social.	1	El empleador debe incluir dentro de las actividades del Subprograma de medicina preventiva, establecido por la Resolución 1016 de 1989 campañas específicas, tendientes a fomentar la prevención y el control de la farmacodependencia, el alcoholismo y el tabaquismo				X		

		Ley 100	1993	Congreso de la República	todos	La Seguridad Social Integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que disponen la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica, de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad.	Procedimientos Recursos Humanos	Gerencia	X		
X		LEY 55	1993	Congreso de la República	1-14, 15	<p>Todos los productos químicos deberán llevar una marca que permita su identificación.</p> <p>Los productos químicos peligrosos deberán llevar además una etiqueta fácilmente comprensible para los trabajadores, que facilite información esencial sobre su clasificación, los peligros que entrañan y las precauciones de seguridad que deban observarse</p> <p>A los empleadores que utilicen productos químicos peligrosos se les deberán proporcionar fichas de datos de seguridad que contengan información esencial detallada sobre su identificación, su proveedor, su clasificación, su peligrosidad, las medidas de pre</p> <p>El empleador deberá asegurarse de que todos los productos químicos utilizados en el trabajo están etiquetados o marcados con arreglo a lo previsto en el artículo 7 y de que las fichas de datos de seguridad han sido proporcionadas según se prevé en el artículo</p> <p>Los productos químicos peligrosos que no se necesiten más y los recipientes que han sido vaciados, pero que pueden contener residuos de productos químicos peligrosos, deberán ser manipulados o eliminados de manera que se eliminen o reduzcan al mínimo los riesgos.</p> <p>Se debe: : a) Informar a los trabajadores sobre los peligros que entraña la exposición a los productos químicos que utilizan en el lugar de trabajo;</p> <p>b) Instruir a los trabajadores sobre la forma de obtener y usar la información que aparece en las etiquetas y en las fichas de datos de seguridad;</p> <p>c) Utilizar las fichas de datos de seguridad, junto con la información específica del lugar de trabajo, como base para la preparación de instrucciones para los trabajadores, que deberán ser escritas si hubiere lugar;</p> <p>d) Capacitar a los trabajadores en forma continua sobre los procedimientos y prácticas que deben seguirse con miras a la utilización segura de productos químicos en el trabajo.</p>	<p>Procedimiento transporte de sustancia químicas</p> <p>hojas de seguridad</p> <p>Capacitaciones</p>				
X		Decreto 1772	1994	PRESIDENCIA DE LA	1 al , 11,16,19	El empleador está obligado a afiliar a sus trabajadores desde el momento en que nace el vínculo laboral entre	Reportes de novedades	Gerencia, GH, SG-	X		

				REPUBLICA		ellos. La afiliación se entiende efectuada al día siguiente de aquel en que el formulario ha sido recibido por la entidad administradora respectiva. Los empleadores son responsables del pago de las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales, y deberán conseguirlas dentro de los diez (10) primeros días comunes del mes siguiente a aquel objeto de la cotización. se deben reportar las siguientes novedades a la ARP: a. Ingreso de un trabajador. b. Incapacidad del trabajador. c. Vacaciones de un trabajador. d. Licencias y suspensiones del trabajo, no remuneradas. e. Modificación del salario. f. Egreso de un trabajador. h. Cambio de nombre o razón social del empleador. i. Cambio de actividad económica principal.		SST			
X		DECRETO 1832	1994	PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA	1 al 3	Minimizar los factores de riesgo a los que se ve expuesto el trabajador, que pueden ocasionar una enfermedad profesional o su causalidad. Realizar efectivos exámenes médicos pre ocupacional para detectar enfermedades ya contraídas.	Exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos y de retiro.	Gerencia, GH, SG-SST	X		
X		RESOLUCION 4050	1994	MIISTERIO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	2	Se debe informar tanto a los aspirantes a un puesto de trabajo como a los trabajadores vinculados los riesgos a que puedan verse expuestos en la ejecución de la labor respectiva. No puede pedirse la práctica de prueba de embarazo como requisito de vinculación a la trabajadora, salvo que la actividad a desarrollar esta catalogada como de alto riesgo.	Manual de inducción y Reinducción	Gerencia, GH, SG-SST	X		
X		DECRETO 2107	1995	MINISTERIO DEL MEDIO AMBIENTE	3, 7, 12.	(3) Se prohíben las emisiones visibles de contaminantes en vehículos activados por Diesel (ACPM.) que presenten una opacidad superior a la establecida en las normas de emisión. Uso de sistemas turbo-cargado (7,12) La evaluación de emisiones de vehículos automotores se deber realizar anualmente y de las sanciones (inmovilización inmediata) para vehículos automotores que incumplan el decreto	Revisión tecno mecánica de los vehículos	Gerencia, GH, SG-SST	X		
X		LEY 361	1997	CONGRESO DE LA REPUBLICA	26	En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar.	Conocimiento disposición legal. Se acatará cuando ocurra el evento	Gerencia	X		

X	LEY 378	1997	CONGRESO DE LA REPUBLICA	5,9	Identificación y evaluación de los riesgos que puedan afectar a la salud en el lugar de trabajo, asesoramiento en materia de salud, de seguridad y de higiene en el trabajo y de ergonomía, así como en materia de equipos de protección individual y colectiva. Vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con el trabajo, Fomento de la adaptación del trabajo a los trabajadores	Matriz identificación de Peligros - Valoración y control de Riesgos.	Encargado SST	X		
X	DECRETO 2569	1999	MINISTERIO DE SALUD	12	Para la adecuada calificación del origen de las enfermedades de los trabajadores, es necesario realizar dentro del subprograma de medicina preventiva y del trabajo procedimientos como: registro individual de monitoreo biológico que contenga las pruebas clínicas, paraclínicas y complementarias en relación con los factores de riesgo del trabajo según su severidad. Programación de exámenes periódicos, pruebas clínicas, paraclínicas o complementarias a cada trabajador según su comportamiento histórico, estadístico, o estimado de los factores de riesgo.	Profesiograma. Realización de exámenes médicos ocupacionales.	Encargado SST	X		
X	LEY 776	2002	CONGRESO DE LA REPUBLICA	1,4,8	Todo afiliado al Sistema General de Riesgos Profesionales que, en los términos de la presente ley o del Decreto-ley 1295 de 1994, sufra un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, o como consecuencia de ellos se incapacite, se invalide o muera. Al terminar el período de incapacidad temporal, el empleador está obligado, si el trabajador recupera su capacidad de trabajo, a ubicarlo en el cargo que desempeñaba, o a reubicarlo en cualquier otro para el cual esté capacitado, de la misma categoría. El empleador está obligado a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios	Afiliación a los trabajadores y hacer los correspondientes de pago de ARP - EPS - AFP	Gerencia, GH, SG- SST	X		
X	LEY 100	2006	CONGRESO DE LA REPUBLICA	1,9	se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno El Reglamento Interno de Trabajo deberá prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo.	Reglamento Interno de trabajo. Capítulo especial Acoso laboral. Comité de convivencia.	Gerencia. GH. SG- SST	X		
X	RESOLUCION 2346	2007	MINISTERIO DELA PROTECCION SOCIAL	Toda la Guía	Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales	H. Clínica Ocupacional con énfasis el sistema musculoesquelético	Gerencia. GH. SG- SST	X		

X	RESOLUCION 2646	2008	MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL	Todos	<p>El Gobierno Nacional a través de su gabinete ministerial de la Protección Social, expidió una resolución mediante la cual se establecen disposiciones y definen las responsabilidades de los diferentes actores sociales en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, y el origen de patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional. Esta resolución es aplicable a los empleadores públicos y privados, a los trabajadores dependientes e independientes, a los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, a las agremiaciones o asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral; a las ARP; a la Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares.</p> <p>En la norma se señalan las actividades que deben realizar los empleadores para identificar y evaluar los factores psicosociales individuales en el trabajo en aspectos intralaborales como extra laborales o externos a la organización. Asimismo, las ARP deberán llevar a cabo la asesoría y asistencia técnica pertinente, además realizar las acciones de rehabilitación psicosocial dentro de los programas de rehabilitación integral, de acuerdo con en el Manual de Rehabilitación Profesional que defina la Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social.</p> <p>Es de resaltar, que esta norma va de la mano con la Ley 1010 del 2006 (Ley de acoso laboral).</p>	Subprograma de Medicina Preventiva y del trabajo.	Gerencia. GH, SG- SST	X		
X	RESLUCION 2347	2008	MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL	Todo	Guía GATISO DME (Desorden Musculo Esquelético)	La empresa realiza dentro del examen médico ocupacional valoración del sistema musculo esquelético identificando riesgos ergonómicos.	Gerente, Asesora S y SO, y medico asesor			H. Clínica Ocupacional con énfasis el sistema musculo esquelético
X	RESOLUCION 652	2012	MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL	Toda la Resolución	Definir la conformación, y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, así como establecer la responsabilidad que les asiste a los empleadores públicos y privados y a las Administradoras de Riesgos Profesionales frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral	Comité de convivencia Laboral	Gerencia, GH, SG- SST	X		

X	RESLUCION 1356	2012	MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL	Toda la Resolución	Modifica los artículos 3 ,4,9,14, de la Resolución 652 de la Resolución 652 de 2012. Los cuales hablan de la conformación del comité de convivencia y de la periodicidad de las reuniones.	Comité de convivencia Laboral	Gerencia, GH, SG-SST	X		
X	RESOLUCIÓN 1409	2012	MINISTERIO DE TRABAJO	ARTÍCULO 21	Medidas de protección contra caídas. Las medidas de protección contra caídas, son aquellas implementadas para detener la caída, una vez ocurra, o mitigar sus consecuencias. El empleador debe definir, las medidas de prevención y protección a ser utilizadas en cada sitio de trabajo donde exista por lo menos una persona trabajando en alturas ya sea de manera ocasional o rutinaria, estas medidas deben estar acordes con la actividad económica y tareas que la componen. El uso de medidas de protección no exime al empleador de su obligación de implementar medidas de prevención, cuando se hayan determinado en el programa de salud ocupacional denominado actualmente Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST como necesarias y viables, lo cual deberá estar acorde con los requisitos establecidos en la presente resolución.	Personal competente capacitado permanentemente	Gerencia, GH, SG-SST			
X	Resolución 0044 de 2014	2014	Dirección Nacional de Bomberos	Todo	Los procesos de capacitación y entrenamiento de las Brigada Contra Incendio industriales, comerciales y similares, deben ser adelantados por los Cuerpos de Bomberos, de acuerdo con el artículo 2° de la Ley 1575 de 2012 (Ley General de Bomberos de Colombia)	En ejecución	Gerencia, GH, SG-SST			
X	RESOLUCION 384	2014	MINISTERIO DEL TRABAJO	Todo	De acuerdo con la Resolución 384 de 2014, el apoyo de sostenimiento de aprendices en la fase práctica para el año 2014 en del cien por ciento (100%) del salario mínimo mensual mediante Decreto 3068 de 2013 (\$616.000)	En ejecución	Gerencia, GH, SG-SST			
X	Decreto 472	2015	PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA	TODOS	Por el cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales, se señalan normas para la aplicación de la orden de clausura del lugar de trabajo o cierre definitivo de la empresa y paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas y se dictan otras disposiciones	Registro No imposición de multas	Gerente, GH, SG-SST			
	DECRETO 1072	2015	PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA	TODOS	Por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector de trabajo	Contratos Laborales, reglamento interno de trabajo, manuales y Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)	Gerente, GH, Persona encargada SG_SST			

X		DECRETO 1072	2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	Art 2.2.4.6.25.	Formular el plan de emergencias para responder ante inminencia u ocurrencia de eventos potencialmente desastrosos	Plan de Emergencias.	Gerente, persona encargada de SST.	X		
---	--	--------------	------	---	--------------------	---	----------------------	---	---	--	--

Anexo 3. Política de seguridad y salud en el trabajo

POLITICA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO Y MEDIO AMBIENTE.

CJJ SERVICIOS INTEGRALES S.A.S. se compromete con la protección y promoción de la salud de los trabajadores, procurando su integridad física mediante el control de los riesgos, el mejoramiento continuo de los procesos y la protección del medio ambiente. Todos los niveles de dirección asumen la responsabilidad de promover un ambiente de trabajo sano y seguro, cumpliendo los requisitos legales aplicables, vinculando a las partes interesadas en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el trabajo y destinando los recursos humanos, físicos y financieros necesarios para la gestión de la salud y la seguridad. Los programas desarrollados en **CJJ SERVICIOS INTEGRALES S.A.S.** estarán orientados al fomento de una cultura preventiva y del auto cuidado, a la intervención de las condiciones de trabajo que puedan causar accidentes o enfermedades laborales, al control del ausentismo y a la preparación para emergencias. Todos los empleados, contratistas y temporales tendrán la responsabilidad de cumplir con las normas y procedimientos de seguridad, con el fin de realizar un trabajo seguro y productivo, Igualmente serán responsables de notificar oportunamente todas aquellas condiciones que puedan generar consecuencias y contingencias para los empleados y la organización.

JAVIER ZAPATA CASTAÑEDA

Gerente General

Anexo 4. Política de Prevención, Alcohol, Drogas y Tabaquismo

POLITICA DE PREVENCION, ALCOHOL, DROGAS Y TABAQUISMO.

CJJ Servicios Integrales S.A.S., tiene establecida una política sobre Alcohol, drogas y tabaquismo, con el objetivo de prevenir, mejorar y mantener la salud y el bienestar de sus funcionarios, garantizando las condiciones que permitan un adecuado desempeño dentro de la empresa.

CJJ Servicios Integrales S.A.S., tiene consciencia de que el alcoholismo, tabaquismo y el consumo de drogas ilícitas, produce efectos dañinos para la salud y para la seguridad, interfiriendo en la productividad y en la eficiencia del trabajo y comprometiendo los desempeños profesionales y de la empresa.

Así, CJJ Servicios Integrales S.A.S., adopta las siguientes directrices, orientadas para sus funcionarios, para garantizar el cumplimiento de su política:

- Está explícitamente prohibido fumar en el interior de las instalaciones ya sea de la oficina de la empresa o en las instalaciones de nuestros clientes donde prestamos los servicios, así como en el interior de sus vehículos de servicio o de transporte..
- La utilización, pose, distribución y venta de drogas ilícitas, dentro de las instalaciones de CJJ Servicios Integrales S.A.S., o de las instalaciones de sus clientes y proveedores, durante la jornada de trabajo, está terminantemente prohibida.
- De la misma forma, está prohibido el consumo, pose, distribución y venta de bebidas alcohólicas en las instalaciones de CJJ Servicios Integrales S.A.S., y de sus clientes y proveedores, durante la jornada de trabajo.
- También está prohibido para los funcionarios, presentarse en la empresa bajo el efecto de alcohol o drogas ilícitas.

- CJJ Servicios Integrales S.A.S., se reserva el derecho de realizar pruebas de alcoholemia y/o de consumo de drogas ilícitas o de convocar a terceros para que las hagan, en situaciones en que un funcionario, directamente contratado o de terceros, esté envuelto en algún accidente y/o presente características o actitudes sospechosas.

CJJ Servicios Integrales S.A.S., adopta esta postura consciente de que está en conformidad con su política corporativa de Calidad, Seguridad, Salud y Medio Ambiente y que sus condiciones vienen a colaborar con la formación de una actitud más positiva y saludable.

La violación de esta política representa un acto causal de terminación del contrato de trabajo o de prestación de servicios.

JAVIER ZAPATA CASTAÑEDA

Gerente General

Anexo 5. Matriz de Objetivos y Metas

MATRIZ DE OBJETIVOS 2016 SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

OBJETIVO	META	INDICADOR	RESPONSABLE	FORMULA	FRECUENCIA
Establecer por escrito la política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) con alcance a todos sus trabajadores, comunicada al Comité Paritario	Lograr cumplir el 100% de la socialización de la Política en Seguridad y Salud en el Trabajo	Cumplimiento Política de Seguridad y Salud en el Trabajo	Gerencia Seguridad Salud en el Trabajo	$\frac{\# \text{ de socializaciones Política SST realizada} * 100}{\# \text{ trabajadores de la empresa}}$	Anual
Garantizar el cumplimiento de los requisitos legales y otros aplicables a la empresa a través de la elaboración de una matriz de requisitos legales	Lograr cumplir el 80% de los requisitos legales SST aplicables a la empresa.	Cumplimiento de los Requisitos Legales en SST	Gerencia Recursos Humanos Seguridad Salud en el Trabajo Supervisores	$\frac{\# \text{ de requisitos legales SST cumplidos} * 100}{\# \text{ total requisitos legales aplicables}}$	Anual
Elaborar la matriz de Identificación de Peligros y Valoración de los Riesgos de la empresa y los sitios de trabajo donde presta sus servicios.	Elaborar la matriz de Peligros del 100% de los centros de trabajo	Cobertura de la Matriz de Peligros	Seguridad Salud en el Trabajo Supervisores Trabajadores	$\frac{\# \text{ de matrices de peligros realizadas por CT} * 100}{\# \text{ centros de trabajo de la empresa}}$	Anual
Realizar un Plan de Trabajo Anual para promover la mejora continua del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo	Realizar en un 80% las actividades programadas	Cumplimiento del Plan de Trabajo de SST	Seguridad y Salud en el Trabajo Copasst Supervisores	$\frac{\# \text{ de actividades planeadas} * 100}{\# \text{ de actividades ejecutadas}}$	Anual
Implementar acciones y programas con el fin de proporcionar condiciones seguras, en los puestos de trabajo, de acuerdo a los peligros identificados que puedan causar accidentes de trabajo	Ejecutar en un 80% las actividades de Seguridad Industrial programadas	Cumplimiento	Seguridad y Salud en el Trabajo Copasst Supervisores	$\frac{\# \text{ de actividades de S.I. planeadas} * 100}{\# \text{ de actividades de S.I. ejecutadas}}$	Anual
Implementar acciones y programas con el fin de vigilar y monitorear los factores de riesgos en los puestos de trabajo, de acuerdo a los peligros identificados que puedan causar enfermedades laborales	Ejecutar en un 70% las actividades de Higiene Industrial programadas	Cumplimiento	Seguridad y Salud en el Trabajo Copasst Supervisores	$\frac{\# \text{ de actividades de H.I. planeadas} * 100}{\# \text{ de actividades de H.I. ejecutadas}}$	Anual
Implementar actividades y programas con el fin de promover y fomentar estilos de vida y trabajos saludables, de acuerdo a los peligros identificados	Ejecutar en un 80% las actividades de Medicina Preventiva y del Trabajo programadas	Cumplimiento	Seguridad y Salud en el Trabajo Copasst Supervisores	$\frac{\# \text{ de actividades de Mes Prev Trab planeadas} * 100}{\# \text{ de actividades de Med Prev Trab ejecutadas}}$	Anual
Elaborar un presupuesto para garantizar la disponibilidad del recurso financiero en el desarrollo de las actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo	Ejecutar el 90% del Presupuesto	Cumplimiento	Gerencia Seguridad Salud en el Trabajo	$\frac{(\text{Presupuesto ejecutado en SST}) * 100}{(\text{Presupuesto programado en SST})}$	Anual
Proporcionar a los trabajadores el conocimiento necesario para desempeñar su trabajo en forma eficiente y segura través de programas de inducción, entrenamiento y capacitación, promoción y prevención	Lograr cobertura del 90% de la población trabajadora	Cumplimiento	Gerencia Seguridad Salud en el Trabajo	$\frac{\# \text{ asistentes capacitación} * 100}{\# \text{ trabajadores programados a capacitación}}$	Anual
Realizar las reuniones del COPASST de acuerdo al plan de trabajo concertado de acuerdo a los lineamiento de la norma aplicable	Lograr la realización del 100% de las reuniones del COPASST	Cumplimiento	Seguridad Salud en el Trabajo COPASST	$\frac{(\# \text{ de reuniones realizadas en el año}) * 100}{\# \text{ de reuniones programadas en el año}}$	Anual

Anexo 6. Matriz de Identificación de peligros

MATRIZ DE IDENTIFICACION DE PELIGROS E IDENTIFICACION DE RIESGOS DE CIJ SERVICIOS INTEGRALES S.A.S

PROCESO	ZONA/LUGAR	ACTIVIDAD	TAREA	RUTINARIO (SI O NO)	PELIGRO			EFECTOS POSIBLES	CONTROLES EXISTENTES			EVALUACION DEL RIESGO						VALOR RACION DEL RIESGO	MEDIDAS DE INTERVENCIÓN						
					CLASIFICACION	DESCRIPCION	FUENTE		FUENTE	MEDIO	INDIVIDUO	NIVEL DE DEFICIENCIA	NIVEL DE EXPOSICIÓN	NIVEL DE PROBABILIDAD (ND%NE)	INTERPRETACION DEL NIVEL DE PROBABILIDAD	NIVEL DE CONSECUENCIA	NIVEL DE RIESGO (NR) E INTERPRETACION		NR	ACEPTABILIDAD DEL RIESGO	NRO. DE EXPUESTOS	HORAS DE EXPOSICION EN LA JORNADA	ELIMINACIÓN	SUSTITUCIÓN	CONTROLES DE INGENIERIA
PRESTACION DEL SERVICIO	Financiero, residencial, comercial, industrial	Limpieza de fachada	Limpieza de vidrios, paredes, puertas ventanas al mismo nivel	SI	FISICO	Exposición a ruido	Ruido que generan las máquinas y vehículos en procesos industriales y zonas de mucho tráfico	Pérdida de capacidad auditiva	No intervenido	No intervenido	Conservación auditiva, uso de protección auditiva anatómica en plantas industriales	2	2	4	Bajo	10	40	III	SI	4	8	Realizar actividad a primeras horas de la mañana	Aplicar un análisis de trabajo seguro (ATS) previo a la ejecución de la tarea	Reducción del tiempo de exposición	Realizar seguimiento a la utilización de los protectores auditivos
PRESTACION DEL SERVICIO	Financiero, residencial, comercial, industrial	Limpieza de fachada	Limpieza de vidrios, paredes, puertas ventanas a diferente nivel no superando altura de 1.50,	SI	FISICO	Exposición a rayos solares	Realizar la tarea en espacio abierto en horario después de las 12:00 a 16:00	Alteraciones de la piel deshidratación, alteración en algunos tejidos blandos (ojos)	No intervenido	No intervenido	Utilizar elementos de protección personal, capacitar al personal en el riesgo.	2	2	4	Bajo	10	40	III	SI	4	8	Realizar actividad a primeras horas de la mañana	Aplicar un análisis de trabajo seguro (ATS) previo a la ejecución de la tarea	Disminución del tiempo de exposición para realizar actividades mediante rotación	Realizar seguimiento a la utilización de los elementos de protección personal
PRESTACION DEL SERVICIO	Financiero, residencial, comercial, industrial	Limpieza de fachada	Limpieza de vidrios, paredes, puertas ventanas	SI	QUÍMICO	Exposición a Gases y Vapores Químicos	Manipulación de productos químicos, que puedan causar daño al medio ambiente y la salud	Afecciones del sistema respiratorio, intoxicación, quemaduras, dermatitis, alteración sistema nervioso central	Producto químico amigables con el medio ambiente	Divulgar procedimientos para manipulación y almacenamiento de sustancias químicas	Suministrar a los trabajadores elementos de protección para manipular agentes químicos	3	2	6	Medio	10	60	III	SI	4	8	Realizar actividad a primeras horas de la mañana	Suministrar productos químicos que sean amigables al medio ambiente	Divulgar procedimiento seguros para manipulación y almacenamiento de sustancias químicas	Asegurar que el personal conoce e interpreta símbolos de seguridad y las medidas de conservación del producto químicos

PRESTACION DEL SERVICIO	Financiero, residencial, comercial, industrial	Limpieza de fachada	Limpieza de vidrios, paredes, puertas, ventanas	25	CARGA FISICA	Postura forzada para realizar su labor	Diseño de las estructuras físicas de las edificaciones estrechas para realizar labores de limpieza	Trauma por lesiones del sistema musculoesquelético, fatiga, alteraciones del sistema vascular, alteraciones lumbares, cervicales, dorsales y sacras.	No intervenido	Disponer de ayudas mecánicas para facilitar la postura	Capacitación en higiene personal	3	2	6	Medio	10	60	III	SI	4	8	Interrumpir por periodos de tiempo la exposición al riesgo	Adaptar sistemas operativos, como escaleras, extensiones para realizar limpieza desde el piso	Reducción del tiempo de exposición	Realizar seguimiento a la higiene postural
PRESTACION DEL SERVICIO	Financiero, residencial, comercial, industrial	Limpieza de fachada	Limpieza de vidrios, paredes, puertas, ventanas	25	CARGA DINAMICA	Realización de movimientos repetitivos	Diseño de herramientas que implican esfuerzo y permiten una posición anatómica al utilizarlas.	Trauma por lesiones del sistema musculoesquelético, alteraciones de músculos y tendones: como síndrome del túnel del carpo, o tenosinovitis,	No intervenido	Cambiar posición mediante rotación de tareas durante la jornada laboral	Capacitación en higiene personal y pausas activas	2	3	6	Medio	10	60	III	SI	4	8	No intervenido	Diseño de herramientas que limiten el esfuerzo y permitan posición anatómica al utilizarlas.	Fomentar cultura autocuidado	Dotar al personal de calzado antideslizante
PRESTACION DEL SERVICIO	Financiero, residencial, comercial, industrial	Limpieza de fachada	Limpieza de vidrios, paredes, puertas, ventanas	25	LOCATIVO	Pisos irregulares, pisos húmedos, espacios de trabajo reducidos	Deterioro de las instalaciones físicas	Caída mismo nivel, Golpes, heridas, contusiones, fracturas, esguinces, luxaciones, muerte	No intervenido	Señalización del área donde se está trabajando, el sitio donde existe el peligro	Suministrar al personal calzado antideslizante, capacitar al personal en el riesgo.	2	3	6	Medio	10	60	III	SI	4	8	No intervenido	Aplicar un análisis de trabajo seguro (ATS) previo a la ejecución de la tarea	Fomentar cultura autocuidado	Dotar al personal de calzado antideslizante
PRESTACION DEL SERVICIO	Financiero, residencial, comercial, industrial	Limpieza de fachada	Limpieza de vidrios, paredes, puertas, ventanas	25	MECANICO	Manejo inadecuado de herramientas manuales	Herramientas corto punzantes como espátula	Heridas, trastornos de tejidos blandos, golpe, fractura	No intervenido	Diseñar, implementar y divulgar procedimientos seguros de herramientas manuales,	Realizar inspecciones de seguridad, capacitar al personal en el riesgo.	2	2	4	Bajo	10	40	III	SI	4	8	No intervenido	Diseño de herramientas que limiten el esfuerzo y permitan posición anatómica al utilizarlas.	Fomentar cultura autocuidado	Realizar seguimiento manejo de herramientas manuales
PRESTACION DEL SERVICIO	Financiero, residencial, comercial, industrial	Limpieza de fachada	Limpieza de vidrios, paredes, puertas, ventanas	25	ELÉCTRICO	Contacto con energías peligrosas	Elementos móviles de máquinas que deben estar totalmente aislados, por medio de guardas de seguridad	Heridas, amputaciones, trastornos de tejidos blandos, golpe, fractura muerte	No intervenido	No intervenido	Realizar inspecciones de seguridad, capacitar al personal en el riesgo.	3	2	6	Medio	10	60	III	SI	4	8	No intervenido	No intervenido	Informar de forma escrita sobre las condiciones que se presentan en el sitio	Suspender actividad hasta controlar riesgo

PRESTACION DEL SERVICIO	Financiero, residencial, comercial, industrial	Limpieza de fachada	Limpieza de vidrios altos, ventanas, cerchas, canales, ductos	SI	TAREAS ALTO RIESGO	Trabajos por encima de 1,50mts de altura	Edificaciones de los lugares de trabajo permanentes o transitorios construidas y conservadas de forma tal que garanticen la salud y seguridad de los trabajadores y público en general	Golpes, heridas, contusiones, fracturas, esguinces, luxaciones, muerte	No intervenido	Estándarizar, documentar y divulgar procedimientos seguros para trabajo en alturas, incluyen lista de chequeo Realizar inspecciones periódicas a los equipos de protección personal	Realizar exámenes médicos de ingreso y periódicos al personal expuesto, dotar de elementos de protección personal para trabajo en alturas, garantizar entrenamiento teórico práctico para personal en alturas, capacitación en el riesgo.	3	2	6	Medio	10	60	III	SI	4	8	Interrumpir por periodos de tiempo la exposición al riesgo	Diligenciar formato para trabajo en alturas, Condiciones, seguras y verificación de los Elementos de protección personal.	Realizar inspección en el sitio por parte de la persona entrenada y capacitada en alturas	Verificar que cuentan con todas las medidas de seguridad antes de iniciar la tarea y que los permisos estén total mente diligenciados y firmados por las personas autorizadas para tal fin
PRESTACION DEL SERVICIO	Financiero, residencial, comercial, industrial	Limpieza de estaciones de trabajo o mobiliario	Limpieza en seco	SI	FISICO	Iluminación deficiente	Escritorios, cuadros, sillas, mesas, adornos, oficinas, auditorios	Posibilidad de caídas, golpes, fracturas, heridas, fatiga visual, disminución de la destreza y precisión	No intervenido	Estándarizar, documentar y divulgar procedimientos seguros para trabajo	Formación en el control de condiciones peligrosas	3	2	6	Medio	10	60	III	SI	13	8	No intervenido	No intervenido	Informar de forma escrita sobre las condiciones que se presentan en el sitio	Suspender actividad hasta controlar riesgo
PRESTACION DEL SERVICIO	Financiero, residencial, comercial, industrial	Limpieza de estaciones de trabajo o mobiliario	Limpieza en seco	SI	QUÍMICO	Aerosoles, nieblas y rocíos	Escritorios, cuadros, sillas, mesas, adornos decorativos, oficinas, auditorios	Afecciones del sistema respiratorio, intoxicaciones, quemaduras, dermatitis, alteración sistema nervioso central	Producto químicos amigables con el medio ambiente	Documentar y divulgar las fichas técnicas de los productos utilizados en el proceso	Estándarizar, documentar y divulgar los procedimientos seguros para la manipulación de los productos	3	2	6	Medio	10	60	III	SI	13	8	No intervenido	Suministro de productos Biodegradables	Divulgar procedimiento seguros para manipulación y almacenamiento de sustancias químicas	Asegurar que el personal conoce e interpreta símbolos de seguridad y las medidas de conservación del producto químicos

PRESTACION DEL SERVICIO	Financiero, residencial, comercial, industrial	Limpieza de estaciones de trabajo o mobiliario	Limpieza en seco	ERGONOMICO	Posiciones y posturas inadecuadas del cuerpo	Escritorios, cuadros, sillas, mesas, adornos decorativos, oficinas, auditorios	Desordenes de trauma acumulativo, fatiga, alteraciones del sistema vascular, alteración lumbar	No intervenido	Disponer de ayudas mecánicas para facilitar la postura	Capacitar al personal en higiene postural	3	2	6	Medio	10	60	III	SI	13	8	Interrumpir por periodos de tiempo la exposición al riesgo	Adaptar sistemas operativos, como escaleras, extensiones para realizar limpieza desde el piso	Reducción del tiempo de exposición	Realizar seguimiento a la higiene postural
PRESTACION DEL SERVICIO	Financiero, residencial, comercial, industrial	Limpieza de estaciones de trabajo o mobiliario	Limpieza en seco	PSICOSOCIAL	Jornada de trabajo extensa	Escritorios, cuadros, sillas, mesas, adornos decorativos, oficinas, auditorios	Fatiga, estrés, disminución de la destreza y precisión. Estados de ansiedad o depresión	No intervenido	No intervenido	Capacitación en pausas activas y estilos de vida saludable	3	2	6	Medio	10	60	III	SI	13	8	No intervenido	No intervenido	Reducción del tiempo de exposición	Seguimiento a capacitaciones en estilo de vida saludable
PRESTACION DEL SERVICIO	Financiero, residencial, comercial, industrial	Limpieza de estaciones de trabajo o mobiliario	Limpieza en seco	ELÉCTRICO	Sistemas eléctricos de máquinas, equipos e instalaciones locativas que conducen o generan energía dinámica o estática	Toma corriente, cajas de cableado eléctrico, cables de equipos de oficina	Quemadura, vibración ventricular	No intervenido	Realizar previo a la labor un análisis del riesgo específico,	Capacitar al trabajador en el riesgo	2	2	4	Bajo	10	40	III	SI	13	8	No intervenido	No intervenido	Informar de forma escrita sobre las condiciones que se presentan en el sitio	Verificar condiciones del lugar, de no ser posible se suspende la labor
PRESTACION DEL SERVICIO	Financiero, residencial, comercial, industrial	Limpieza de estaciones de trabajo o mobiliario	Limpieza en seco	MECANICO	Superficies cortantes	Escritorios, cuadros, sillas, mesas, adornos decorativos	Caidas, aplastamientos, cortes, atrapamientos, proyección de partículas en ojos.	No intervenido	No intervenido	Capacitar al trabajador en el riesgo	2	2	4	Bajo	10	40	III	SI	13	8	No intervenido	No intervenido	Informar de forma escrita sobre las condiciones que se presentan en el sitio	Verificar condiciones del lugar, de no ser posible se suspende la labor
PRESTACION DEL SERVICIO	Financiero, residencial, comercial, industrial	Limpieza de estaciones de trabajo o mobiliario	Limpieza en seco	LOCATIVO	Condiciones de las instalaciones locativas.	Pisos, inmobiliario, techos defectuosos o en mal estado	Golpe, herida, contusiones, fracturas, esguince, luxaciones, quemaduras	No intervenido	No intervenido	Capacitar al trabajador en el riesgo	3	2	6	Medio	10	60	III	SI	13	8	No intervenido	No intervenido	Informar de forma escrita sobre las condiciones que se presentan en el sitio	Verificar condiciones del lugar, de no ser posible se suspende la labor

PRESTACION DEL SERVICIO	Financiero, residencial, comercial, industrial	Limpieza de pisos y cielo falsos	Limpieza en húmedo	ERGONOMICO	Movimientos repetitivos en miembros superiores	Escritorios, cuadros, sillas, mesas, adornos decorativos	Lesiones en el sistema musculoesquelético (tendinitis, túnel del carpo).	No intervenido	Diseño del puesto de trabajo teniendo en cuenta el perfil ergonómico	Capacitar en pausas activas, rotar al personal periódicamente	3	2	6	Medio	10	60	III	SI	13	8	Alternar labores	Adaptar los implantes de aseos de forma que den confort en la parte ergonómica	Reducción del tiempo de exposición	Capacitación en higiene postural
PRESTACION DEL SERVICIO	Financiero, residencial, comercial, industrial	Limpieza de pisos y cielo falsos	Limpieza en húmedo	QUÍMICO	Exposición y/o contacto con material articulado, sustancias químicas	Manipulación de productos químicos, que puedan causar daño al medio ambiente y la salud	Irritación de las vías respiratorias, enfermedad respiratoria, dermatitis por contacto, intoxicaciones	Producto químicos amigables con el medio ambiente	Documentar y divulgar las fichas técnicas de los productos utilizados en el proceso	Estandarizar, documentar y divulgar los procedimientos seguros para la manipulación de los productos	3	2	6	Medio	13	78	III	SI	13	8	Uso de productos químicos biodegradables	Suministrar productos químicos que sean amigables al medio ambiente	Divulgar procedimiento seguros para manipulación y almacenamiento de sustancias químicas	Verificar uso correcto de los elementos de seguridad para manejo de químicos
PRESTACION DEL SERVICIO	Financiero, residencial, comercial, industrial	Limpieza de pisos y cielo falsos	Limpieza en húmedo	MECANICO	Contacto con partes en movimiento, manejo de herramientas manuales y eléctricas.	Manipulación de maquina brilladora	Atrapamientos, fracturas, amputaciones, heridas	Máquinas para realizar limpieza con dispositivos de seguridad en el motor	Condiciones de humedad jabonosa o deslizantes, controladas. Señalización de áreas húmedas	Calzado antideslizante. Formación en el control de condiciones peligrosas	3	2	6	Medio	14	84	III	SI	13	8	Realizar actividad cuando se encuentre poca afluencia de público	Mantenimiento preventivo a las maquinas	Divulgar procedimiento seguros para manipulación y almacenamiento de sustancias químicas	suministrar botas plásticas para realizar limpieza en zona húmedas
PRESTACION DEL SERVICIO	Financiero, residencial, comercial, industrial	Limpieza de pisos y cielo falsos	Limpieza en húmedo	MECANICO	Exposición a caída de objetos	Escritorios, cuadros, sillas, mesas, adornos decorativos	Golpes, heridas	No intervenido	Realizar previo a la labor un análisis del riesgo	Capacitar al trabajador en el riesgo	2	3	6	Medio	15	90	III	SI	13	8	No intervenido	No intervenido	Informar de forma escrita sobre las condiciones que se presentan en el sitio	Verificar condiciones del lugar, de no ser posible se suspende la labor
PRESTACION DEL SERVICIO	Financiero, residencial, comercial, industrial	Limpieza de pisos y cielo falsos	Limpieza en húmedo	BIOLOGICO	Exposición y/o contacto con microorganismos, (virus, bacterias, hongos)	Limpieza y desinfección de áreas contaminadas, baños, duchas, zonas húmedas	Infecciones, enfermedades, reacciones alérgicas	No intervenido	Realizar previo a la labor un análisis del riesgo	Capacitar al trabajador en el riesgo	2	3	6	Medio	16	96	III	SI	13	8	No intervenido	No intervenido	Fomentar cultura autocuidado	suministrar botas plásticas para realizar limpieza en zona húmedas, suministrar elementos necesarios de protección personal

PRESTACION DEL SERVICIO	Financiero, residencial, comercial, industrial	Limpieza de pisos y cielo falsos	Limpieza en húmedo	5	ELÉCTRICO	Contacto con sistemas energizados	Limpieza de paredes, cajas eléctricas, cajas de circuitos, equipos de computo	Muerte, electrocución, quemaduras, fibrilación ventricular	No intervenido	Realizar previo a la labor un análisis del riesgo	Capacitar al trabajador en el riesgo	2	3	6	Medio	18	108	III	SI	13	8	No intervenido	No intervenido	Informar de forma escrita sobre las condiciones que se presentan en el sitio	Verificar condiciones del lugar, de no ser posible se suspende la labor
PRESTACION DEL SERVICIO	Financiero, residencial, comercial, industrial	Limpieza de pisos y cielo falsos	Limpieza en húmedo	5	PUBLICO	situación de atraco, orden publico	Limpieza en áreas donde hay afluencia de publico	Muerte, heridas, estrés, pánico	No intervenido	No intervenido	Capacitar al trabajador en el riesgo	2	2	4	Bajo	19	76	III	SI	13	8	No intervenido	No intervenido	Solicitar al cliente para que el personal sea capacitado sobre las medidas que tienen establecidas	Seguir las medidas de precaución en seguridad establecidas por el cliente
PRESTACION DEL SERVICIO	Financiero, residencial, comercial, industrial	Limpieza de pisos y cielo falsos	Limpieza en húmedo	5	PSICOSOCIAL	Contenido de la tarea, altos ritmos de trabajo, monotonía de la tarea	Realizar limpieza de oficinas antes de la jornada laboral	Stress, dolor de cabeza, tensión muscular, desordenes digestivos, falta de concentración	No intervenido	No intervenido	Capacitación en pausas activas y estilos de vida saludable	2	3	6	Medio	20	120	III	SI	13	8	No intervenido	No intervenido	Reducción del tiempo de exposición	Seguimiento a capacitaciones en estilo de vida saludable
PRESTACION DEL SERVICIO	Financiero, residencial, comercial, industrial	Cafetería	Preparación de bebidas Calientes	5	FISICO	Manipulación de líquidos calientes	Diseño funcional de los electrodomésticos, grecas, cafeteras, termos	Quemaduras y laceraciones en piel	No intervenido	Implementación de mantenimiento preventivo a los electrodomésticos	Calzado antideslizante. Formación en el control de condiciones peligrosas	2	3	6	Medio	21	126	II	NO	13	8	No intervenido	No intervenido	Fomentar cultura autocuidado	Estar atento a cambios significativos en los electrodomésticos, para informar a persona que corresponda
PRESTACION DEL SERVICIO	Financiero, residencial, comercial, industrial	Cafetería	Preparación de bebidas Calientes	5	ELÉCTRICO	Manipulación de electrodomésticos industriales	Diseño funcional de los electrodomésticos, grecas, cafeteras, termos.	Quemaduras y laceraciones en piel	No intervenido	Implementación de recubrimiento ha cableado eléctrico. Verificación del cableado	Calzado antideslizante. Formación en el control de condiciones peligrosas	2	3	6	Medio	22	132	II	NO	13	8	No intervenido	No intervenido	Fomentar cultura autocuidado	Estar atento a cambios significativos en los electrodomésticos, para informar a persona que corresponda
PRESTACION DEL SERVICIO	Financiero, residencial, comercial, industrial	Cafetería	Preparación de bebidas Calientes	5	LOCATIVO	Diseño, construcción, mantenimiento y deterioro de las instalaciones locativas	Características de las instalaciones de acuerdo al tiempo	Quemaduras y laceraciones en piel	No intervenido	No intervenido	Formación en el control de condiciones peligrosas	2	3	6	Medio	23	138	II	NO	13	8	No intervenido	No intervenido	Informar de forma escrita sobre las condiciones que se presentan en el sitio	Verificar condiciones del lugar, de no ser posible se suspende la labor

PRESTACION DEL SERVICIO	Financiero, residencial, comercial, industrial	Cafetería	Preparación de bebidas Calientes	5	MECANICO	Manejo inadecuado de electrodomésticos industriales	Características en el diseño de los electrodomésticos	Quemaduras y laceraciones en piel	No intervenido	No intervenido	Formación en el control de condiciones peligrosas	2	3	6	Medio	24	144	II	NO	13	8	No intervenido	No intervenido	Informar de forma escrita sobre las condiciones que se presentan en el sitio	Verificar condiciones del equipo, de no ser posible se suspende el uso
PRESTACION DEL SERVICIO	Financiero, residencial, comercial, industrial	Cafetería	Preparación de bebidas Calientes	5	ERGONOMICO	Estructura física de la persona en relación con el sitio de trabajo	Diseño funcional de los electrodomésticos, grecas, cafeteras, termos.	Quemaduras y laceraciones en piel	No intervenido	Adecuación de los sitios de trabajo de acuerdo a la altura de la persona	Formación en el control de condiciones peligrosas	2	3	6	Medio	25	150	II	NO	13	8	No intervenido	No intervenido	Adecuar el sitio de trabajo si existen los recursos	Capacitación en autocuidado
PRESTACION DEL SERVICIO	Financiero, residencial, comercial, industrial	Cafetería	Preparación de bebidas Calientes	5	PSICOSOCIAL	Carga excesiva de trabajo	Atención al cliente	Fatiga, desconcentración y disminución de la destreza y precisión	No intervenido	No intervenido	Capacitación en pausas activas y estilos de vida saludable	2	3	6	Medio	26	156	II	NO	13	8	No intervenido	No intervenido	Reducción del tiempo de exposición	Seguimiento a capacitaciones en estilo de vida saludable
PRESTACION DEL SERVICIO	Financiero, residencial, comercial, industrial	Cafetería	Distribución de bebidas	5	CARGA FISICA	manejo de bandejas, con peso medio, de forma repetitiva	Peso de las bandejas superior a 12.5K	trauma por lesiones del sistema musculoesquelético y tendones como: síndrome del túnel del carpo, Tenosinovitis	No intervenido	facilitar ayuda mecánica para el transporte y distribución de los alimentos	Formación en cultura del autocuidado	2	3	6	Medio	27	162	II	NO	13	8	No intervenido	No intervenido	Reducción del tiempo de exposición	Capacitación en autocuidado
PRESTACION DEL SERVICIO	Financiero, residencial, comercial, industrial	Cafetería	Distribución de bebidas	5	LOCATIVO	Pisos húmedos, escaleras defectuosas, barandas ausentes, superficies del piso en mal estado	Características diseño del sitio de trabajo	Golpe, herida, contusiones, fracturas, esguince, luxaciones, quemaduras	No intervenido	Pasillos y áreas de circulación libres de obstáculos,	Calzado antideslizante. Formación en el control de condiciones peligrosas	2	3	6	Medio	28	168	II	NO	13	8	No intervenido	No intervenido	Ubicar señales de precaución en los sitios donde se presentan daños en la infraestructura	Capacitación en autocuidado
PRESTACION DEL SERVICIO	Financiero, residencial, comercial, industrial	Cafetería	Distribución de bebidas	5	PSICOSOCIAL	Carga de trabajo - distribución de la tarea	Atención al cliente	Fatiga, desconcentración, disminución de destreza, cefalea, desordenes por traumas acumulativo	No intervenido	Realizar estudio de métodos, tiempos, y rutinas de trabajo	Capacitar al personal en el manejo del riesgo	2	3	6	Medio	29	174	II	NO	13	8	No intervenido	No intervenido	Reducción del tiempo de exposición	Seguimiento a capacitaciones en estilo de vida saludable

PRESTACION DEL SERVICIO	Financiero, residencial, comercial, industrial	Recibo de productos químicos y alimentos	Almacenamiento de productos químicos y alimentos	SI	LOCATIVO	Uso de estanterías	Acomodar productos químicos y productos de cafetería en estanterías	Golpes, heridas, contusiones, facturas, esguinces, luxaciones	No intervenido	Procedimientos de almacenamiento, mantenimiento a estanterías	Capacitación en técnicas de almacenamiento.	2	3	6	Medio	30	180	II	NO	13	8	No intervenido	No intervenido	Informar de forma escrita sobre las condiciones que se presentan en el sitio	Capacitación en autocuidado
PRESTACION DEL SERVICIO	Financiero, residencial, comercial, industrial	Recibo de productos químicos y alimentos	Almacenamiento de productos químicos y alimentos	SI	FISICO QUIMICO	Sustancias químicas, combustibles y fuentes de calor que bajo circunstancias de inflamabilidad puedan desencadenar incendios	Diseño inadecuado del sitio de almacenamiento para acomodar productos, espacios reducidos sin ventilación	Incendios, explosiones, muerte daños personales, pérdidas materiales, muertes	No intervenido	No intervenido	Capacitar al personal en el manejo del riesgo	2	3	6	Medio	32	192	II	NO	13	8	No intervenido	No intervenido	Solicitar a la empresa cliente Instalar extintor cerca de bodega de almacenamiento	Capacitación en forma segura de almacenamiento
PRESTACION DEL SERVICIO	Financiero, residencial, comercial, industrial	Recibo de productos químicos y alimentos	Almacenamiento de productos químicos y alimentos	SI	ERGONOMICO	Inadecuado almacenamiento de los productos que permita confort al momento de utilizar el arco de extensión de los brazos y cuerpo	Diseño inadecuado del sitio de almacenamiento para acomodar productos, espacios reducidos sin ventilación	Fatiga, trastornos osteomusculares, problemas de hombro, cadera, rodilla o cualquier grupo muscular	No intervenido	No intervenido	Capacitación en higiene postural. Capacitación en el manejo del riesgo	2	3	6	Medio	33	198	II	NO	13	8	No intervenido	No intervenido	Solicitar empresa cliente estanterías adecuadas para almacenamiento	Capacitación en forma segura de almacenamiento
PRESTACION DEL SERVICIO	Financiero, residencial, comercial, industrial	Recibo de productos químicos y alimentos	Almacenamiento de productos químicos y alimentos	SI	MECANICO	Contacto con superficies, mejane o herramientas manuales cortantes	Diseño inadecuado para almacenar o acomodar productos, espacios reducidos sin ventilación	Golpes, heridas	No intervenido	No intervenido	Capacitación en autocuidado. Capacitación en el manejo del riesgo	2	3	6	Medio	34	204	II	NO	13	8	No intervenido	No intervenido	Solicitar empresa cliente estanterías adecuadas para almacenamiento	Capacitación en forma segura de almacenamiento
PRESTACION DEL SERVICIO	Financiero, residencial, comercial, industrial	Recibo de productos químicos y alimentos	Almacenamiento de productos químicos y alimentos	SI	QUÍMICO	Elementos o sustancias orgánicas, naturales o sintéticas en los productos que pueden estar en diversos estados físicos en el ambiente de trabajo	Diseño inadecuado del sitio de almacenamiento de productos químicos, espacios reducidos sin ventilación	Provocan intoxicación, quemaduras, efectos irritantes en piel, dermatitis.	Productos químicos que cumplen con normas de seguridad	Todos los productos químicos cuentan con rotulación y rombo de seguridad	Dotar y verificar el uso correcto de los equipos de protección personal.	2	2	4	Bajo	35	140	II	NO	13	8	No intervenido	No intervenido	Informar de forma escrita sobre las condiciones que se presentan en el sitio	Capacitación en forma segura de almacenamiento

PRESTACION DEL SERVICIO	Financiero, residencial, comercial, industrial	Recibo de productos químicos y alimentos	Almacenamiento de productos químicos y alimentos	5	ELÉCTRICO	Equipos eléctricos e instalaciones locativas que conducen o generan energía que puede estar expuesta al agua o a sustancias químicas	Distribución de forma inapropiada de las instalaciones eléctricas, daño en instalaciones eléctricas, carencia de cajas de seguridad	Quemadura, asfixia, paro cardíaco, conmoción e incluso la muerte. También pueden producir lesiones secundarias y traumatismo	No intervenido	No intervenido	Capacitar al personal en el manejo del riesgo	2	3	6	Medio	37	222	II	NO	13	8	No intervenido	No intervenido	Fomentar cultura autocuidado	Estar atento a cambios significativos en los electrodomésticos, para informar a persona que corresponda
PRESTACION DEL SERVICIO	Financiero, residencial, comercial, industrial	Recibo de productos químicos y alimentos	Almacenamiento de productos químicos y alimentos	5	LOCATIVO	Pisos defectuosos, techos defectuosos o en mal estado, estanterías no aseguradas, falta de orden y aseo	Características antideslizantes del piso	Cáidas a nivel golpes por caída de objetos,	No intervenido	Condiciones de humedad jabonosa o deslizantes, Señalar áreas húmedas	Calzado antideslizante. Formación en el control de condiciones peligrosas	2	3	6	Medio	38	228	II	NO	13	8	No intervenido	No intervenido	Fomentar cultura autocuidado	
PRESTACION DEL SERVICIO	Financiero, residencial, comercial, industrial	Jardinería	Poda de Swinglea, arreglo de jardines	5	FISICO	Exposición a rayos solares	Realizar la tarea en espacio abierto en horario después de las 12:00 a 16:00	Alteraciones de la piel deshidratación, alteración en algunos tejidos blandos (ojos)	No intervenido	No intervenido	Utilizar sombreros, y camisas de manga elementos de protección personal, capacitar al personal en el riesgo.	6	3	18	Alto	39	702	I	NO	2	8	Realizar actividad a primeras horas de la mañana	Aplicar un análisis de trabajo seguro (ATS) previo a la ejecución de la tarea	Disminución del tiempo de exposición de las personas que realizan la actividad, mediante rotación	Realizar seguimiento a la utilización de los elementos de protección personal
PRESTACION DEL SERVICIO	Financiero, residencial, comercial, industrial	Jardinería	Poda de Swinglea, arreglo de jardines	5	CARGA DINAMICA	Realización de movimientos repetitivos	Diseño de herramientas que limiten el esfuerzo y permitan posición anatómica al utilizarlas.	trauma por, lesiones del sistema musculoesquelético, alteraciones de músculos y tendones:	No intervenido	Cambiar posición del cuerpo durante la jornada laboral	Capacitación en higiene personal y pausas activas	6	3	18	Alto	40	720	I	NO	2	8	No intervenido	Diseño de herramientas que limiten el esfuerzo y permitan posición anatómica al utilizarlas.	Fomentar cultura autocuidado	Dotar al personal de calzado antideslizante
PRESTACION DEL SERVICIO	Financiero, residencial, comercial, industrial	Jardinería	Poda de Swinglea, arreglo de jardines	5	LOCATIVO	Pisos irregulares, pisos húmedos, espacios de trabajo reducidos	Terrenos irregulares para realizar mantenimiento a jardines	Cáida diferente nivel, Golpes, heridas, contusiones, fracturas, muerte	No intervenido	señalización del área donde se está trabajando,	Suministrar al personal calzado antideslizante, capacitar al personal en el riesgo.	6	3	18	Alto	41	738	I	NO	2	8	No intervenido	Aplicar un análisis de trabajo seguro (ATS) previo a la ejecución de la tarea	Fomentar cultura autocuidado	Dotar al personal de calzado antideslizante

PRESTACION DEL SERVICIO	Financiero, residencial, comercial, industrial	Jardinería	Poda de Swinglea, arreglo de jardines	SI	MECANICO	Manejo inadecuado de herramientas manuales	Herramientas corto punzantes como machete, tijeras, lijas metálicas y guadañas	Heridas, trastornos de tejidos blandos, golpe, fractura	No intervenido	Diseñar, implementar procedimientos seguros	Realizar inspecciones de seguridad, capacitar al personal en el riesgo.	2	3	6	Medio	42	252	II	NO	2	8	No intervenido	Diseño de herramientas que limiten el esfuerzo y permitan posición anatómica al utilizarlas.	Fomentar cultura autocuidado	Realizar seguimiento manejo de herramientas manuales
PRESTACION DEL SERVICIO	Financiero, residencial, comercial, industrial	Jardinería	Poda de Swinglea, arreglo de jardines	SI	ELÉCTRICO	Contacto con energías peligrosas	Exposición a cuerdas de alta tensión	Heridas, amputaciones, trastornos de tejidos blandos, golpe, fractura muerte	No intervenido	No intervenido	Realizar inspecciones de seguridad, capacitar al personal en el riesgo.	2	3	6	Medio	43	258	II	NO	2	8	No intervenido	No intervenido	Informar de forma escrita sobre las condiciones que se presentan en el sitio	Suspender actividad hasta controlar riesgo
PRESTACION DEL SERVICIO	Financiero, residencial, comercial, industrial	Jardinería	Poda de Swinglea, arreglo de jardines	SI	BIOLOGICO	Contacto con insectos avispas, abejas	Contacto con colmenas	Reacción alérgica	No intervenido	N/A	Capacitar al personal en el manejo del riesgo, tomar medidas para evitar el riesgo asociado	2	2	4	Bajo	44	176	II	NO	2	8	No intervenido	No intervenido	Informar de forma escrita sobre las condiciones que se presentan en el sitio	Suspender actividad hasta controlar riesgo

Anexo 7. Reporte de Condiciones Inseguras



REPORTE DE ACTOS Y CONDICIONES INSEGURAS	Código: F-
	Versión: 01
	Vigente desde: 01-06-2016
	Página 1 de 1

CIUDAD Y
FECHA: _____ CLIENTE: _____

LUGAR DONDE SE OBSERVO LA
SITUACION: _____

SE REPORTA A : _____

CARGO: _____

SITUACION OBSERVADA

CASI ACCIDENTE CONDICION INSEGURA ACTO INSEGURO

DESCRIPCION DE LA SITUACION
 Describa detalladamente la situación observada, indicando si la persona involucrada es un empleado, un contratista o un visitante. Además los beneficios o consecuencias que se pueden presentar debido a la situación observada.

ACCIONES REALIZADAS O SUGERIDAS
 Defina qué acciones que realizó o se deben realizar para corregir o ratificar la situación observada.

EVIDENCIA FOTOGRAFICA

REPORTADO POR

NOMBRE Y APELLIDO	CARGO	FIRMA

El presente formato aplica para situaciones que puedan poner en peligro la seguridad integral del trabajador, daños a la propiedad y medo ambiente

Anexo 8. Perfil Sociodemográfico

PERFIL SOCIODEMOGRAFICO DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA

CEDULA	NOMBRE EMPLEADO	GENERO	FECHA Y LUGAR NACIMIENTO	DIRECCION	TELEFONO	HIJOS	EDUCACIÓN	FECHA ING	CARGO	EPS	F PENSION
41943994	Arenas López Sandra	F	12-04-1979 Armenia	Manzana A Casa 16	3132046601			24/03/2015	Operaria	Coomeva	Porvenir
38796622	Castaño franco Claudia	F	01-05-1985 Cartago	Cra 50 No 14 A 44	314806118	2	Bachiller	01/01/2015	Operaria	SOS	Porvenir
66737502	Córdoba A. Claribeth	F	30-05-1970 Bajo Baudó	Cra 43 No. 35-25	3188052238			16/03/2015	Operaria	SOS	Porvenir
52109772	Florez G. María Fernanda	F	05-11-1974 Buga	CRA 10No17-27	3174538608			14/04/2014	Operaria	Saludcoop	Porvenir
6497608	Florez V. Manuel	M	07-12-1972 Tuluá	AV PPAL No29-87B	2301112			26/04/2016	Oper. Alturas	Cafesalud	Colpensiones
66963760	Galeano Cortes María	F	18-02-1983 Caicedonia	MANZ. OC CASA 3				16/03/2015	Operaria	Coomeva	Porvenir
94395572	Grajales Soto Wilson	M	13-07-1978 Tuluá	CRA17No20-27	2327828				Coord. Proyectos	Coomeva	
30305519	López Gutiérrez Silvia	F	17-07-1967 Manizales	CLL66No30B11	8875958			16/03/2016	Operaria	Salud Total	Protección
1,09E+09	Mesa Guarín Marisol	F	10-10-1989 Virginia	CLL56I No 49-16	4024381			13/06/2016	A.Administrativa	Sura	Porvenir
94391551	Ortiz G. José Aníbal	M	Informa la contadora								
66850768	Ramírez R. Yenny	F	23-01-1973 Candelaria	CCL 70No1A13-30	3881914			01/06/2016	Operaria	Comfenalco	Protección
29360346	Rojas Galeano Luz E.	F	15-06-1982 Cali	Cra 64 No. 40-61			Bachiller	03/02/2015	Operaria	Cruz Blanca	Porvenir
66760359	Rojas G. Alba Nelly	F	06-01-1970 Palmira	CRA20No31-49				15/12/2015	Operaria	SOS	Colpensiones
1,13E+09	Rojas Granada	F	03-11-1989 Cali	Cra 41 G 51-73	4029565	2	Bachiller		Operaria		Porvenir
32557176	Uribe H. Migdonia	F	24-06-1968 Antioquia	Calle 28 No 58-47	3127476223			16/03/2015	Operaria	Coomeva	Porvenir
66765496	Valencia M. Francia H.	F	21-04-1971 Palmira	Calle 36 No. 16-30	3153088121		Técnico	13/04/2015	Operaria		
31974838	Vásquez P. María C.	F	30-03-1967 Cali	Cra 1A6 No. 69-48	3128430794	0	Especialización		Asesora Externa	Coomeva	Colpensiones
6433855	Zapata Castañeda Javier	M	13-05-1967 Trujillo	Cra 31 No 24-34	3137281506	3	Bachiller		Gerente		

Fecha Actualización: Jun 22/2016
 Elaborado por: MCV
 Actualizado por: MARISOL
 Fecha Actualización: 23/06/2016

Anexo 9. Informe sobre Condiciones de Salud

INSTRUCTIVO PARA REALIZAR EL INFORME DE DIAGNOSTICO DE CONDICIONES DE SALUD

El Informe del Diagnóstico de Condiciones de Salud de **CJJ Servicios Integrales S.A.S.**, tiene como fuente de datos, el resultado de los exámenes médicos ocupacionales periódicos y de ingreso, los cuales son consignados en la base de datos, cuya estructura se anexa. Esta información deberá analizarse de manera separada para los periódicos y los de ingreso, así:

Periódicos: una vez se finalice la realización de los mismos.

Ingresos: en el primer bimestre del año siguiente a la finalización del periodo a analizar.

Los resultados del examen médico ocupacional de cada trabajador y la base de datos, deben ser archivados de manera confidencial, guardando la debida reserva de esta información, de acuerdo con las siguientes posibilidades:

En la sede del prestador de servicio (IPS con licencia en Salud Ocupacional) y bajo custodia del médico especialista en Salud Ocupacional. Cuando se cambie de prestador de servicio se solicitará que el anterior envíe las historias clínicas ocupacionales y las bases de datos a la nueva IPS.

Según la Resolución 1918 de 2009 en su ARTÍCULO 2o. *“Para la custodia y entrega de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las historias clínicas ocupacionales se aplicarán las siguientes reglas:*

La custodia de las evaluaciones médicas ocupacionales y de la historia clínica ocupacional estará a cargo del prestador de servicios de salud ocupacional que la generó en el curso de la atención, cumpliendo los requisitos y procedimientos de archivo conforme a las normas legales vigentes para la historia clínica.

Los médicos especialistas en medicina del trabajo o salud ocupacional que formen parte de los servicios médicos de la empresa, tendrán la guarda y custodia de la historia clínica ocupacional y son responsables de garantizar su confidencialidad, conforme lo establece el ARTICULO 16 de la Resolución 2346 de 2007 y las demás normas que lo modifiquen adicionen o sustituyan.

En ningún caso, los empleadores podrán tener, conservar o anexar copia de las evaluaciones médicas ocupacionales y de la historia clínica ocupacional a la hoja de vida del trabajador.

Los responsables de la custodia podrán entregar copia de la historia clínica ocupacional foliada al trabajador, cuando éste lo solicite.

En caso de muerte del paciente, la copia de la historia clínica ocupacional será entregada únicamente al cónyuge, compañera (o) permanente, hijos y causahabientes, así como a aquellas personas autorizadas expresamente por la ley. 4. En el evento que los documentos de la historia clínica ocupacional se encuentren en diversas instituciones, la entidad o persona competente que requiera información contenida en ellos. Podrá solicitar copia de los mismos a la entidad que los tiene a su cargo, previa autorización del paciente.”.

La estructura de los informes debe seguir el esquema que se presenta a continuación:

- Portada
- Tabla de contenido
- Introducción
- Objetivos

Se recomienda tener continuidad y coherencia en el planteamiento de los objetivos para que coincidan con la presentación de resultados, conclusiones y recomendaciones

- Glosario de términos
- Metodología
- Tipo de estudio: Se debe describir y enumerar lo siguiente:

- Identificación de la Empresa: Enunciar nombre, NIT, descripción de la actividad económica y nombre de la persona que coordinó la actividad; Número total de trabajadores en la empresa; Número de trabajadores programados; Tiempo de realización y fecha de ejecución.
- Población a estudio: Especificar la población a la que se le realizaron exámenes médicos ocupacionales.
- Materiales y métodos: Describa brevemente los recursos Humanos, Locativos y técnicos con que se contó para la realización de esta actividad.

RESULTADOS (analizar y cruzar las siguientes variables)

Escriba en este capítulo los resultados en términos de las variables definidas a continuación y especifique la cobertura de evaluaciones médicas alcanzada en este estudio de acuerdo a la siguiente fórmula:

Cobertura = No. de evaluaciones realizadas * 100 / No. de evaluaciones programadas.

- Perfil sociodemográfico:

Género: Se establece número de personas del género femenino y masculino.

Edad: Se distribuyen los trabajadores según años cumplidos, dividiéndose en los siguientes grupos etáreos: 18-20 años, 21-30 años, 31-40 años, 41-50 años, 51 – 60, 61 y más años.

Estado civil. Se establecen qué trabajadores son casados, solteros, unión libre, separados, y viudos.

Escolaridad: Se establece que trabajadores tienen estudios completos e incompletos de primaria, secundaria, técnicos o universitarios.

- Perfil de hábitos:

Tabaquismo: Se establece el número de cigarrillos al día en rangos de 1 a 4, 5 a 11, 11 a 25, más de 25 cigarrillos/ día y los no fumadores.

Ingesta de alcohol: Se establece la frecuencia de la ingesta de bebidas alcohólicas (diario, semanal, quincenal, mensual u ocasional/social) y los no consumidores de alcohol.

Práctica de ejercicio: Se establece la frecuencia de actividad deportiva (diaria, semanal, quincenal, mensual u ocasional).

- Perfil laboral:

Cargo: Se identifica el cargo en el cual se desempeña actualmente.

Antigüedad en la Rama Judicial: Se establece cuantos meses ha laborado en la Rama Judicial, considerando rangos de 36 meses.

- Perfil de morbilidad:

Para elaborar el informe debe contabilizar según la base de datos diligenciada (estos datos no están predefinidos en las tablas dinámicas), y emplear el modelo de tablas que se presentan a continuación.

Antecedentes de ATEL (accidentes de trabajo o enfermedad laboral), se establece si el trabajador ha tenido accidentes de trabajo o se le ha diagnosticado alguna enfermedad laboral calificada por la ARL, según sea referido en la historia clínica.

Distribución de antecedentes patológicos personales: según el sistema afectado.

Distribución de población según índice de masa corporal con género y edad.

Distribución de los 5 principales diagnósticos y 5 principales síntomas encontrados según el sistema comprometido (relacionarlo con los cargos y el género de la población evaluada).

PATOLOGÍA ENCONTRADA			
CARGO	GÉNERO		total
	Masculino	Femenino	

SINTOMATOLOGÍA ENCONTRADA			
CARGO	GÉNERO		total
	Masculino	Femenino	

Es de gran importancia tener en cuenta que de acuerdo con la normatividad vigente, las primeras instancias para la calificación del origen de los eventos en salud son las IPS y EPS, por lo tanto no se debe suplir esta función en los Informes de Diagnóstico de Condiciones de salud de la Entidad, los servidores deben ser remitidos a su respectiva EPS.

Además, se deben cumplir con los términos de calidad y ética para la realización del examen médico ocupacional y correcto diligenciamiento de la Historia Clínica y Base de Datos, y tener el archivo electrónico el Histórico de todos estos resultados, a través de su registro en la base de datos en Excel para realizar análisis comparativos en los siguientes años.

CONCLUSIONES

- En este capítulo, las conclusiones deben responder a los objetivos y presentarse en términos de las variables de importancia, la salud y sus alteraciones haciendo referencia a lo siguiente:
- La cobertura alcanzada
- Establecer la adecuada efectividad de la realización de estos exámenes médicos ocupacionales.
- Distribución cetárea y las relaciones con otras variables analizadas.
- Establecer en cuanto a antigüedad en la empresa la exposición prolongada a los diferentes factores de riesgo.
- Análisis general de los resultados (diagnósticos) y establecer los porcentajes relevantes.

RECOMENDACIONES

- En este capítulo, las recomendaciones deben ser específicas para los hallazgos y las condiciones de la Entidad y definirse en términos de las variables de importancia. Deben ser concretas y estar definidas principalmente por el Programa de Medicina Preventiva y del Trabajo, generando listados de trabajadores para que el área de Salud y Seguridad en el Trabajo haga los seguimientos respectivos, por ejemplo:
- Listados de trabajadores que deben realizarse control médico por EPS, ya sea por medicina general o especialista.
- Listado de trabajadores que quedaron pendientes de examen médico ocupacional.

Anexos

Se deben incluir los listados enunciados anteriormente y demás que se consideren pertinentes.

Base de datos: Esta herramienta tiene la misma connotación de **confidencialidad** de la historia clínica Ocupacional, debe ser diligenciada en Excel. Adicionalmente, se recomienda hacer backups de esta información. Se debe utilizar como herramienta para el Informe escrito.

REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

Nombre de la Empresa	CJJ SERVICIOS INTEGRALES S.A.S
Municipio:	Tuluá
Departamento:	Valle del Cauca
Identificación de la Empresa	Nit. 900707188
Teléfono:	3137281506
ARL a la que está afiliada la empresa:	ARL SURA
N° de póliza de afiliación a la ARL SURA:	094172026

Código de la actividad económica:

Nota: La Clase o tipo de Riesgo y el Código de la Actividad Económica son de acuerdo con el Decreto 1607 de 2002: Empresas dedicadas a actividades de limpieza de edificios, incluye las empresas de limpieza con excepción de limpieza exterior de fachada de edificios. Prescribe el siguiente reglamento, contenido en los siguientes términos:

ARTÍCULO 1. La empresa se compromete a dar cumplimiento a las disposiciones legales vigentes, tendientes a garantizar los mecanismos que aseguren una oportuna y adecuada 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 1.979, Resolución 2400 de 1.979, Decreto 614 de 1.984, Resolución 2013 de 1.986, Resolución 1016 de 1.989, Resolución 6398 de 1.991, Decreto 1295 de 1994, Ley 776 de 2002, Ley 1010 de 2006, Resolución 1401 de 2007, Resolución 3673 de 2008, Resolución 736 de 2009, Resolución 2646 de 2008, Ley 962 de 2005, Resolución 1956 de 2008, Resolución 2566 de 2009, Resolución 2346 de 2007, Resolución 1918 de 2009, Resolución

1409 de 2012, Resolución 652 de 2012, Resolución 1356 de 2012, Ley 1562 de 2013, Decreto 1072 de 2015, Decreto 1477 de 2014 y demás normas que con tal fin se establezcan.

ARTÍCULO 2. 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 por el Decreto 614 de 1.984, la Resolución 2013 de 1.986, la Resolución 1016 de 1.989, Decreto 1295 de 1994, Ley 776 de 2002, Resolución 1401 de 2007, Decreto 1072 de 2015 y demás normas que con tal fin se establezcan.

ARTÍCULO 3. La empresa se compromete a destinar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora continua del SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO elaborado de acuerdo con el Decreto 614 de 1.984 y la Resolución 1016 de 1.989 y el Decreto 1072 de 2015.

ARTÍCULO 4. Los Factores de riesgos existentes en la empresa, están constituidos de acuerdo a la exposición debido a los procesos o actividades que se realizan en la empresa. Principalmente por:

- BIOLÓGICO Bacterias, hongos, rickettsias y parásitos, elementos corto-punzantes, desechos de animales y residuos sólidos, mordeduras de animales, picaduras, aguas residuales.
- BIOMECANICO Posturas prolongadas, esfuerzos, falso movimiento, movimiento repetitivo, manipulación de cargas.
- CONDICIONES DE SEGURIDAD Locativo Caída a nivel personas por defectos de terreno, caída de altura. Accidente de tránsito Transporte en moto Mecánico Manipulación de equipos Público Robos, atracos, asaltos, atentados de orden público, etc. Tecnológico Manejo de Gases, explosión
- FENÓMENOS NATURALES Sismo, terremoto, derrumbe, inundación.
- FÍSICO Radiaciones ionizantes y no ionizantes, ruido, impacto, temperaturas extremas.

- PSICOSOCIAL Contenido de la tarea, Carga mental, tareas de alta complejidad, tareas de alta responsabilidad, gestión organizacional, organización de trabajo, jornada laboral extensa.
- QUIMICO Gases Y vapores, polvos inorgánicos, humos.
- MECANICOS: Máquinas, equipos y herramientas.
- ERGONOMICOS: Posiciones forzadas, sobre esfuerzo, fatiga.

PARÁGRAFO. – A efectos de que los Factores de riesgo contemplados en el presente artículo, no se traduzcan en accidente de trabajo o enfermedad laboral la empresa ejerce su control en la fuente, en el medio transmisor o en el trabajador, de conformidad con lo estipulado en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, el cual se da a conocer a todos los trabajadores al servicio de ella.

ARTÍCULO 5. La empresa y sus trabajadores darán estricto cumplimiento a las disposiciones legales, así como a las normas técnicas e internas que se adopten para lograr la implantación de las actividades de medicina preventiva y del trabajo, higiene y seguridad industrial, que sean concordantes con el presente Reglamento y con el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa.

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

ARTÍCULO 7. Este Reglamento permanecerá exhibido en, por lo menos dos lugares visibles de los locales de trabajo, cuyos contenidos se dan a conocer a todos los trabajadores en el momento de su ingreso.

ARTÍCULO 8. El presente Reglamento entra y permanece en vigencia a partir de la firma del representante legal y su publicación y mientras la empresa conserve, sin cambios substanciales,

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. El presente reglamento está estipulado como lo plantea la Ley 962 de 2005, art. 55 “supresión de la revisión y aprobación del Reglamento de Higiene y Seguridad por el Ministerio de la Protección Social”. El artículo 349 del Código Sustantivo del Trabajo, quedará así: "Los empleadores que tengan a su servicio diez (10) o más trabajadores permanentes deben elaborar un reglamento especial de higiene y seguridad, a más tardar dentro de los tres (3) meses siguientes a la iniciación de labores, si se trata de un nuevo establecimiento. El Ministerio de la Protección Social vigilará el cumplimiento de esta disposición."

Javier Zapata Castañeda

CC 6.433.855

Representante Legal

Anexo 11. Formato de Ausentismo

FICHA TECNICA DE INDICADORES DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD				
PROCESO:		GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO		
NOMBRE DEL INDICADOR:		% DE AUSENTISMO GENERAL		
PERIODO:		ENERO - DICIEMBRE DE 2.016		
CARACTERISTICAS DEL INDICADOR				
Tema:		% DE AUSENTISMO		
Tipo de Indicador:		Gestión		
Descripción				
El índice de Ausentismo mide la tasa de ausentismo general que presenta el personal de la empresa				
Objetivo del Indicador				
Medir el comportamiento del ausentismo por diferentes causas en la empresa, para tomar medidas				
Formula (Expresión matemática del Indicador)				(Sumatoria de horas mensuales por ausentismo general / No. horas laborables en el mes) * 100
VALORES Y ANALISIS DEL GRAFICO				
Frecuencia del Indicador:		Mensual		
Análisis Gráfico				
Valores				
Mes	No. de Horas incapacitadas	No. Horas laborables en el mes	%	Meta Máxima
Enero				
Febrero				
Marzo				
Abril				
Mayo			#¡DIV/0!	3%
Junio			#¡DIV/0!	3%
Julio			#¡DIV/0!	3%
Agosto			#¡DIV/0!	3%
Septiembre			#¡DIV/0!	3%
Octubre			#¡DIV/0!	3%
Noviembre			#¡DIV/0!	3%
Diciembre			#¡DIV/0!	3%
Análisis de Datos				
ACCIONES A IMPLEMENTAR				
	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	FECHAS	EVIDENCIAS
P				
H				
V				
A				
INFORMACIÓN BASE (SECUNDARIA)				
Sistema de medición y de recolección de la información				
Los datos de este indicador son el resultado de la revisión de un listado generado como archivo plano directamente del aplicativo de nómina, que permite caracterizar el ausentismo por tipos de causas. Esta información es recolectada por el Jefe de Salud Ocupacional.				
Fuente de la información (Proceso responsable del indicador)				
Proceso Encargado		Gestión de Recursos Humanos		
Responsable de la medición		SG-SST		
Fuente de Datos				
Archivo plano generado del Software de Nómina.				

PROCEDIMIENTO PARA REALIZAR EXAMENES MEDICOS OCUPACIONALES

OBJETIVO

Identificar el estado de salud en la población trabajadora de CJJ Servicios Integrales S.A.S., con el propósito de la preservación y el mantenimiento de la salud física y mental individual y/o colectiva de todas las personas que laboren para la empresa.

ALCANCE

Este procedimiento aplica para todo el personal de CJJ Servicios Integrales S.A.S. al ingreso y egreso del trabajador, post incapacidad o reubicación laboral, con sus respectivas pruebas para clínicas.

RESPONSABILIDADES

- La Gerencia, de controlar y establecer los mecanismos necesarios para el cumplimiento del presente procedimiento.
- El Área de Gestión Humana, de vigilar el cumplimiento del procedimiento.
- El Área de Seguridad y Salud en el Trabajo, de realizar la remisión para exámenes, hacer seguimiento a recomendaciones, llevar indicadores
- Los trabajadores, de participar y colaborar en las actividades programadas por el procedimiento.

DEFINICIONES

Incidente: Eventos relacionados con el trabajo en los cuales ocurrió o pudo ocurrir una lesión, enfermedad (sin tener en cuenta la severidad) o muerte.

Enfermedad profesional: Es toda enfermedad o estado patológico que sobreviene como consecuencia del trabajo.

Apto sin restricciones: Es el concepto ocupacional que indica un buen estado de salud para laborar en el trabajador, sin ningún tipo de limitación.

Apto con restricciones: Es el concepto ocupacional que permite al trabajador laborar con algún tipo de restricción, para exponerse a determinada área de trabajo y realizar determinado tipo de trabajo que puede agravar el tipo de restricción diagnosticado en el examen.

Temporalmente no apto: Es el concepto ocupacional en el cual se diagnostica que el trabajador no tiene las capacidades físicas para la ejecución del trabajo asignado; esta limitación es temporal ya que las restricciones se pueden superar en un tiempo determinado.

No apto: Es el concepto ocupacional en el cual se diagnostica la incapacidad total del trabajador para la ejecución de la labor asignada.

Anamnesis: Interrogatorio que se realiza a la persona en búsqueda de información acerca de datos generales, antecedentes, identificación de síntomas y signos, así como su evolución.

Examen médico ocupacional: Acto médico mediante el cual se interroga y examina a un trabajador, con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo y determinar la existencia de consecuencias en la persona por dicha exposición. Incluye anamnesis, examen físico completo con énfasis en el órgano o sistema blanco, análisis de pruebas clínicas y para clínicas, tales como: de laboratorio, imágenes diagnósticas, electrocardiograma, y su correlación entre ellos para emitir un diagnóstico y las recomendaciones.

Exposición a un factor de riesgo: Para efectos de la presente resolución, se considera exposición a un factor de riesgo, la presencia del mismo en cualquier nivel de intensidad o dosis.

Perfil del Cargo: Conjunto de demandas físicas, mentales y condiciones específicas, determinadas por el empleador como requisitos para que una persona pueda realizar determinadas funciones o tareas.

Reintegro laboral: Consiste en la actividad de reincorporación del trabajador al desempeño de una actividad laboral, con o sin modificaciones, en condiciones de competitividad, seguridad y confort, después de una incapacidad temporal o ausentismo, así como también actividades de reubicación laboral temporal o definitiva o reconversión de mano de obra.

Resumen de Historia Clínica Ocupacional: Es el documento que presenta, en forma breve, todos aquellos datos relevantes relacionados con antecedentes, eventos, procedimientos de diagnóstico, tratamiento y rehabilitación, en especial lo relacionado con su exposición a factores de riesgo, antecedentes de ocurrencia de eventos profesionales, así como de reintegro laboral, que ha presentado una persona en un determinado tiempo y que han sido registrados en la historia clínica ocupacional.

Cancerígeno: Efecto producido por algún tipo de agente, que induce o produce cáncer en la persona.

Valoraciones o pruebas complementarias: Son evaluaciones o exámenes clínicos o paraclínicos realizados para complementar un determinado estudio en la búsqueda o comprobación de un diagnóstico.

Historia clínica ocupacional: es el conjunto único de documentos privados, obligatorios y sometidos a reserva, en donde se registran cronológicamente las condiciones de salud de una persona, los actos médicos y los demás procedimientos ejecutados por el equipo de salud que interviene en su atención. Puede surgir como resultado de una o más evaluaciones médicas ocupacionales. Contiene y relaciona los antecedentes laborales y de exposición a factores de

riesgo que ha presentado la persona en su vida laboral, así como resultados de mediciones ambientales y eventos de origen profesional. La historia clínica ocupacional forma parte de la historia clínica general, por lo que le son aplicables las disposiciones que a esta la regulan.

DESARROLLO

CJJ Servicios Integrales S.A.S. entregará el profesigramas y un perfil ocupacional de cargos al proveedor o IPS ocupacional seleccionado por CJJ Servicios Integrales S.A.S. para que practiquen los exámenes médicos ocupacionales. El costo de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las pruebas o valoraciones complementarias que se requieran, estará a cargo de la empresa en su totalidad. En ningún caso serán cobradas ni solicitadas al aspirante o al trabajador.

El procedimiento para las evaluaciones médicas ocupacionales se realiza mediante la contratación con una empresa de suministros en salud ocupacional con médicos especialistas en Salud Ocupacional que tengan Licencia tramitada ante las Secretarías de Salud Departamental o Municipal.

Responsabilidades de la empresa de suministros en salud ocupacional

- Coordina los horarios de atención y toma de los exámenes médicos y paraclínicos a los trabajadores.
- Garantizar la custodia adecuada según lo establecido en la ley, de las historias clínicas ocupacionales de ingreso, periódica y retiro con los respectivos paraclínicos a las EPS para su custodia con una carta en original y copia, en la cual se relaciona el nombre de los trabajadores.
- Realizará un certificado de aptitud que será entregado al departamento de Seguridad y Salud en el Trabajo de CJJ Servicios integrales S.A.S. el cual contiene:
 - Nombre del trabajador
 - Documento de identidad

- Cargo al que aspira
- Paraclínicos realizados y Concepto de aptitud con recomendaciones, restricciones y observaciones; ficha de aptitud; en el cual se realiza una síntesis del estado de salud del trabajador sin violar el derecho a la intimidad, de esta forma cumplir con la Legislación en salud; confidencialidad y manejo adecuado de la historia clínica ocupacional.
- La empresa de suministros en salud ocupacional, realizará el examen médico por medio de un especialista en salud ocupacional debidamente registrado y con licencia autorizada por la secretaria de salud Departamental o Municipal, con experiencia en medicina laboral. La empresa CJJ Servicios Integrales S.A.S. puede pedir asesoría respecto al estado de salud de los trabajadores al momento de ingresar a trabajar, haciendo énfasis en los aptos con restricciones.
- Entregará un informe con el análisis epidemiológico de la población trabajadora examinada, el cual contiene: Información sociodemográfica de la población trabajadora (sexo, grupos etarios, composición familiar, estrato socioeconómico). Información de antecedentes de exposición laboral a diferentes factores de riesgos ocupacionales. 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. Sintomatología reportada por los trabajadores. Resultados generales de las pruebas clínicas o paraclínicas complementarias a los exámenes físicos realizados. Diagnósticos encontrados en la población trabajadora. Análisis y conclusiones de la evaluación. Recomendaciones.
- Entregará remisión a los trabajadores con alteraciones que requieran valoración por la EPS o ARL.

Evaluación médica de ingreso

La empresa CJJ Servicios Integrales S.A.S. exige práctica del examen médico ocupacional y paraclínicos para el ingreso de personal a laborar; para lo cual se tiene señalado el siguiente procedimiento:

- Se realiza la remisión de los trabajadores a la IPS de Salud Ocupacional con una orden que autoriza los exámenes médicos a realizar y se confirma por medio un correo electrónico. Una vez practicados los exámenes médicos (paraclínicos y evaluación médica), los resultados deben ser enviados a las instalaciones de CJJ Servicios Integrales S.A.S.
- Este resultado (certificado de aptitud), debe ser entregado al personal de Seguridad y Salud en el Trabajo, quien lo manejará con discreción, y quedara archivado en la carpeta de documentos de cada trabajador.

Evaluación médica por Reintegro laboral por: enfermedad general o accidente de trabajo

Cuando un trabajador padezca una enfermedad de origen común o sufra un accidente de trabajo que le genere más de 20 días de incapacidad, CJJ Servicios Integrales S.A.S. tiene establecido dos mecanismos de reintegro laboral:

- Para enfermedad de tipo común: Una vez terminada la incapacidad superior a 20 días, para el regreso del trabajador a sus funciones habituales, se solicita al IPS ocupacional con la que tiene convenio CJJ Servicios Integrales S.A.S. una cita para revisión por el médico, para que emita su concepto si el trabajador está apto para volver a su puesto de trabajo o requiere tener en cuenta algunas recomendaciones.
- El departamento de Seguridad y Salud en el Trabajo socializara al trabajador el concepto del médico y realiza el seguimiento si el trabajador tiene recomendaciones médicas para desempeñar su trabajo.
- El trabajador se comprometerá a cumplir al pie de la letra las recomendaciones hechas por el médico, tanto en el trabajo como en su casa.

Evaluación médica de egreso

Tiene como finalidad determinar el estado de salud con el que el trabajador abandona la empresa, después de haber estado expuesto a los factores de riesgo presentes en el puesto de trabajo. Al finalizar cada contrato se realiza una evaluación médica ocupacional de egreso, para este proceso

se entrega a cada trabajador una carta con el instructivo para la evaluación médica ocupacional, la cual se tendrá que realizar en el transcurso de los cinco (5) días siguientes a la terminación del contrato según lo establece la legislación en salud ocupacional (GTC 4115).

Mecanismo de garantía de confidencialidad (Reserva de la historia clínica ocupacional)

Para la Custodia y entrega de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las historias clínicas ocupacionales aplica:

- La custodia de las evaluaciones médicas ocupacionales y de la historia clínica ocupacional estará a cargo del prestador de servicios de Salud Ocupacional que la generó en el curso de la atención, cumpliendo los requisitos y procedimientos de archivo conforme a las normas legales vigentes para la historia clínica.
- La historia clínica ocupacional y, en general, los documentos, exámenes o valoraciones clínicas o paraclínicas que allí reposen son estrictamente confidenciales y hacen parte de la reserva profesional; por lo tanto, no podrán comunicarse o darse a conocer, salvo los siguientes casos:
- Por orden de autoridad judicial.
- Mediante autorización escrita del trabajador interesado, cuando este la requiera con fines estrictamente médicos.
- Por solicitud del médico o prestador de servicios en salud ocupacional, durante la realización de cualquier tipo de evaluación médica, previo consentimiento del trabajador, para seguimiento y análisis de la historia clínica ocupacional.
- Por la entidad o persona competente para determinar el origen o calificar la pérdida de la capacidad laboral, previo consentimiento del trabajador.

Parágrafo. En ningún caso, CJJ Servicios Integrales S.A.S. tendrá acceso a la historia clínica ocupacional.

- En ningún caso, se podrá anexar copia de las evaluaciones médicas ocupacionales y de la historia clínica ocupacional a la hoja de vida del trabajador.

DOCUMENTOS RELACIONADOS

- Profesiograma
- Formato Concepto de Aptitud Médica
- Orden autorización realización de exámenes médicos

PROGRAMA DE ESTILO DE VIDA SALUDABLE

Objetivo General

Promover el programa de Estilos de Vida Saludables, que permitan generar salud física y mental en los trabajadores, evitando la generación de fatiga y estrés, aumentando así la productividad en la empresa.

Objetivo Específicos

1. Sensibilizar al personal, sobre la importancia de llevar estilo de vida saludable, para mantener un buen estado de bienestar físico, mental y social.
2. Desarrollar actividades de promoción y prevención de salud en el trabajo.
3. Programar jornadas lúdicas, que permita la interacción entre los trabajadores.

DEFINICIÓN

El estilo de vida saludable, es la actitud que tomamos frente a los problemas, la forma de llevar la vida, lo que decidimos hacer, como nos relacionamos con los demás, los deportes que practicamos, la alimentación que ingerimos, la hora en que descansamos y nos levantamos. Lo anterior es lo que hace que tengamos o no un estilo de vida saludable.

ACTIVIDADES A DESARROLLAR

A fin de promover, mantener y mejorar la salud de los trabajadores, así como el aumento de la productividad, se desarrollarán una serie de actividades que tienen como objetivo facilitar, apoyar y fomentar la elección de alternativas tendientes a la adquisición de hábitos saludables.

Tales actividades son:

1. Incentivar la actividad física mediante la incorporación de actividades de promoción y prevención en salud en el trabajo.

2. Dictar charlas en los puestos de trabajo en temas de fomento de vida saludable como son hipertensión, nutrición, enfermedades de transmisión sexual, alcoholismo, tabaquismo, prevención de cáncer, prevención de sida y normas de seguridad.
3. Organizar actividades sociales que fomenten la vida activa como campeonatos de fútbol u otras actividades recreativas y lúdicas
4. Proveer información escrita sobre temas específicos que preocupen a los trabajadores la cual será expuesta en cartelera.

DESCANSOS SALUDABLES

- Para evitar la fatiga, disminuir la tensión física y psicológica y lograr una recuperación y mayor productividad en su trabajo, el trabajador podrá realizar pausas activas.
- Se recomienda hacerlas entre 5 y 10 minutos, dos veces al día.
- Con su práctica, al final del día tendrá menos fatiga y mayor rendimiento laboral.
- Durante las pausas activas se recomienda realizar ejercicios de estiramiento y calentamiento de las partes de cuerpo que se utilizan para la labor que desempeña
- Independientemente que su labor sea de oficina o de operación, realizar ejercicios de manos, brazos, cuello, piernas y espalda le ayudarán a tener mayor oxigenación y recargarse de energía.

PAUSAS ACTIVAS PARA PERSONAL ADMINISTRATIVO Y OPERATIVO.

- a. Llevar ambas manos entrelazadas hacia el frente y realizar estiramientos de la muñeca alternadamente. Luego invertir el agarre y repetir los estiramientos. (Sostener durante siete segundos cada estiramiento).
- b. Inspirar y llevar las manos entrelazadas hacia arriba y hacia atrás incluyendo la cabeza y región torácica superior. Espirar y volver a la posición de reposo.
- c. En posición sentada, inspirar y arquear la columna adelante, luego inspirar lentamente y arquear la columna hacia atrás. (Sostener por siete segundos).

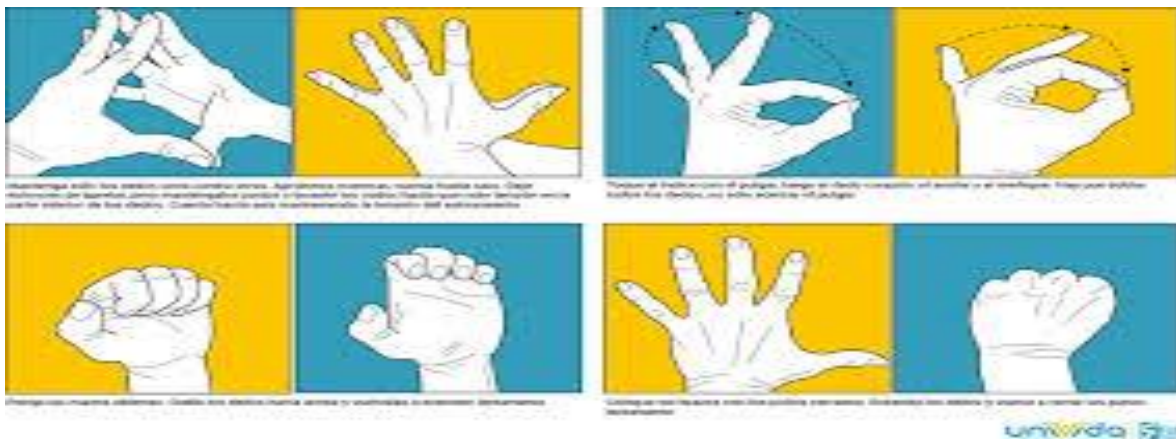
- d. Inspirado, llevar la cabeza hacia atrás. Espirando, llevar la cabeza hacia delante.
- e. Llevar la oreja secuencialmente hacia cada hombro manteniéndolos relajados y sostener cada posición por siete segundos.
- f. Elevar los hombros manteniéndolos arriba por siete segundos y luego relajarlos dejándolos caer por gravedad.
- g. Con las manos arriba y las rodillas semiflexionadas inclinarse lateralmente hacia la derecha manteniendo la posición y luego hacia la izquierda.
- h. Con ambas manos realizar amasamiento de los músculos posteriores del cuello y de la región superior de la espalda.
- i. Con las manos sobre los hombros, rotar la columna hasta mirar atrás, mantener luego la posición y luego rotar hacia el lado contrario.



EJERCICIOS PARA PREVENIR LA TENDINITIS

- Relaje las manos de modo que las muñecas queden sueltas. Agite, suavemente, sus manos de un lado a otro. Repita de 10 a 20 veces.
- Con los brazos extendidos hacia el frente y los dedos apuntando al cielo, mueva sólo las manos hacia arriba y abajo, unas 10 a 20 veces.
- ¿Sabía usted que algunas personas pulsán diariamente en el teclado del computador hasta 30 mil veces?.

- No es extraño entonces que muchas sufran de la común y dolorosa tendinitis o inflamación de los tendones de sus manos.
- Estos prácticos y simples ejercicios le ayudarán a superar este mal tan común en nuestros días. No tomarán más de 10 minutos al día y a cambio, usted se sentirá mucho mejor.
- Manteniendo los brazos estirados, empuñe las manos relajadamente y rote las muñecas en forma semicircular hacia afuera, unas 5 a 10 veces. Repita este movimiento hacia adentro.
- Junte las palmas y péguelas al pecho, con los dedos apuntando hacia arriba, y ejerza una leve presión hacia abajo sin provocar dolor. Repita el movimiento de 5 a 10 veces.
- Luego, gire las palmas hacia abajo y haga una leve presión hacia arriba. Realice el ejercicio igual cantidad de veces.



PREVENCIÓN DE LESIONES OSTEOMUSCULARES

LAS MANOS Los tiempos modernos, la sistematización y las nuevas tecnologías que se vienen implementando en las empresas modernas, han generado una serie de cambios en la forma de desarrollar nuestra labor y que nos llevará a tener problemas musculo esqueléticos si no las realizamos en forma precisa y adecuada Una parte de nuestro cuerpo que requiere especial atención es la mano, la cual está constituida por una compleja y delicada red de huesos, tendones, nervios y vasos sanguíneos que pueden dar origen a molestias dolorosas para aquellas personas que trabajan con ellas, de manera repetitiva y en POSICIONES INDEBIDAS.

Sensación de corrientosos, hormigueo, "entumecimiento", dolor en los dedos de las manos inclusive extendiéndose hasta el cuello, disminución de las sensaciones en los dedos pulgar e índice, o en casos muy severos, con la pérdida de la capacidad para sostener las cosas, son manifestaciones relacionadas con este tipo de posiciones indebidas. Algunos trabajadores que manejan equipos que vibran o son conductores de camiones, secretarias, dibujantes, y todas aquellas personas que utilizan máquinas de escribir o computadores, pueden llegar a presentar las molestias antes mencionadas, cuando realizan su labor de una forma INCORRECTA y existe la susceptibilidad para desarrollarlas o presentan alguna otra enfermedad que puede llegar a condicionar las molestias.

Es importante recordar que existen ciertas actividades NO RELACIONADAS CON EL TRABAJO y que realizamos diariamente tales como la costura, la jardinería, el juego de bolos y aún el uso del mismo computador para asuntos no laborales, que pudieran ser la verdadera causa del problema.

EJERCICIOS DE ESTIRAMIENTO PARA PERSONAS QUE TRABAJAN DE PIE.

1. Levante la pierna, sujétela con las manos y llévela hasta el pecho. Alterne cambiando la pierna.
2. Párese en la punta de los pies y luego en los talones en forma alterna. Lleve todo el peso del cuerpo hacia delante flexionando una rodilla y cuidando que el talón de la pierna de atrás quede totalmente apoyado en el piso. Usted debe sentir una leve tensión. Alterne cambiando la pierna.
3. Entrelace las manos atrás y levántelas un poco. Tire de ellas y saque pecho.

EJERCICIOS PARA PERSONAS QUE TRABAJAN EN POSICION DE PIE

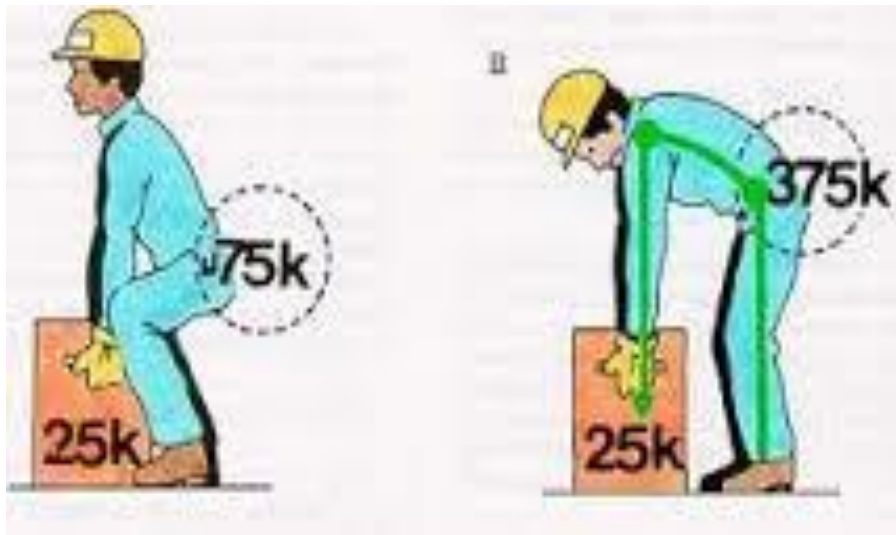


30

Autor: León Descarga ofrecida por www.prevention-world.com

MANEJO MANUAL DE CARGAS

1. Utilizar siempre que sea posible, ayudas mecánicas en lugar de manuales para manipular cargas.
2. En las tareas muy repetitivas se debe disminuir el peso manejado.
3. Si no se puede modificar el peso, debe bajarse la frecuencia, o establecer pausas frecuentes y suficientes.
4. Es aconsejable alternar tareas con carga física con otro tipo de tareas más ligeras.
5. Evite manejar cargas con los brazos muy separados del cuerpo, el tronco girado o muy flexionado.
6. No manipule cargas de forma repetida con los brazos por encima de los hombros.
7. Nunca maneje pesos elevados en posición sentada.



Anexo 14. Programa de Inspecciones de seguridad

PROGRAMA DE INSPECCIONES DE SEGURIDAD CJJ Servicios Integrales S.A.S.

OBJETIVO GENERAL

Establecer la metodología de las inspecciones de seguridad, la orientación y planificación de la identificación y manejo (plan de acción) de las condiciones sub-estándar, con el fin de realizar prevención de aquellos eventos que pueden generar Incidentes de Trabajo, Accidentes de Trabajo, Enfermedades Laborales.

ALCANCE

Este programa aplica a todos los trabajadores de CJJ Servicios Integrales S.A.S. Incluye a todas las maquinarias, EPP, Personal Propio, contratista y Visitantes

REFERENCIAS

- Ley 9 de 1979 del Congreso de la Republica.
- Resolución 2400 de 1979 del Ministerio de la Protección Social.

- Resolución 1016 de 1989 Ministerio de la Protección Social.
- Circular Unificada del 2004 de la Dirección General de Riesgos profesionales
- Resolución 3673 de 2008, del Ministerio de la Protección Social, Capítulo IV-2 Medidas Preventivas.
- Decreto 1072 del 2015

RESPONSABILIDADES

Será responsable del cumplimiento de estas normas el siguiente personal:

- La Gerencia, de controlar y establecer los mecanismos necesarios para el cumplimiento del presente procedimiento.
- El Área de Gestión humana, de realizar el seguimiento de la programación de las inspecciones, hacer el seguimiento de las actividades del presente procedimiento.
- El Área de Seguridad y Salud en el Trabajo, de realizar inspecciones, de hacer el seguimiento a las acciones resultantes, de llevar indicadores
- Los miembros de COPASST de apoyar en las inspecciones de Seguridad realizadas
- Los colaboradores, de participar en las inspecciones, de hacer los reportes de condiciones inseguras y hacer seguimiento a los planes de acción realizadas.

PERIODICIDAD

Se realizarán las inspecciones planeadas de Seguridad, de acuerdo con la periodicidad establecida y se reflejarán en el cronograma de inspecciones:

- Las inspecciones locativas (infraestructura) serán realizadas mensualmente por un Colaborador asignado, acompañado de un miembro del COPASST.
- Las inspecciones de orden y aseo en los puestos de trabajo serán realizadas cada mes por algún miembro designado de COPASST.
- Las inspecciones de equipos de emergencia se realizarán cada dos meses, por un Colaborador designado y un miembro de COPASST.

- Las inspecciones eléctricas se realizarán cada 3 meses, por un miembro del COPASST y técnico de mantenimiento.

DEFINICIONES

- **Inspección:** Es un instrumento que busca la prevención de riesgos en el puesto de trabajo, previniendo posibles Enfermedades Profesionales y Accidentes de Trabajo identificando Condiciones Inseguras.
- **Inspección planeada:** Recorrido sistemático con una periodicidad, instrumentos y responsables determinados previamente a su realización, durante la cual se pretende identificar Condiciones Sub-estándar.
- **Riesgo Laboral:** probabilidad de ocurrencia de una contingencia de trabajo (accidente de trabajo o enfermedad profesional), que puede ser generado por una condición de trabajo (factor de riesgo) capaz de desencadenar alguna perturbación en la salud o integridad física del trabajador así como daño en los materiales y equipos, o alteraciones del ambiente.
- **Áreas y partes críticas:** Áreas de la empresa y componentes de los equipos, materiales, o estructuras que tienen la probabilidad de ocasionar pérdidas.
- **Condiciones sub estándar:** Toda circunstancia física que presente una desviación de lo estándar o establecido y que facilite la ocurrencia de un accidente.
- **Historial de Pérdidas:** Gravedad, magnitud y frecuencia de las pérdidas ocasionadas por accidentes que hayan ocurrido anteriormente.
- **Pérdidas:** Toda lesión personal o daño ocasionado a la propiedad, al ambiente o al proceso.
- **Accidente de Trabajo:** Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica una invalidez o la muerte. Decreto ley 1562 de 2012.
- **Enfermedad Laboral:** Se considera Enfermedad laboral, la contraída por la exposición a factores de riesgos inherentes a la actividad laboral o del medio al que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El gobierno nacional determinara en forma periódica las enfermedades consideradas laborales. Decreto ley 1562 de 2012.

MARCO TEORICO

Consideraciones Generales

- Se realizaran inspecciones no planeadas o recorridos por las oficinas una vez por mes por el área de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Se realizaran inspecciones planeadas, con una periodicidad establecida, un cronograma y un personal responsable de ejecutarlas.
- En las inspecciones planeadas participarán los miembros del COPASST como personal líder y formador del resto de los colaboradores.
- Se deben realizar las inspecciones en los formatos diseñados para tal caso, con los respectivos informes, los cuales deben compartirse con la gerencia y las áreas involucradas.
- Se realizara seguimiento a las acciones correctivas propuestas y a la efectividad de las mismas.

Condiciones a inspeccionar

Locativas:

- Condiciones locativas (Paredes, techos, puertas, ventanas, iluminación).
- Escaleras (pasamanos, cintas antideslizantes, estado general).
- Estructura y estado de instalaciones.

Equipo contra incendios

- Señalización
- Demarcación
- Carga de Extintores
- Válvula de Extintores
- Manguera de Extintores
- Estado de la Pintura de gabinetes y de Extintores

- Pasador de Extintores

Señalización

- Ubicación
- Orientación
- Estado general de las señales
- Cobertura de áreas
- Ruta de evacuación

Botiquín:

- Elementos Adecuados
- Estado
- Registro de consumo

Instalaciones y equipos eléctricos:

- Estado
- Puestas a tierra
- Mantenimiento

Tipos de inspección en CJJ Servicios Integrales S.A.S.

Las inspecciones de seguridad se llevan a cabo en todas las áreas de oficina porque la operatividad de la empresa es administrativa, las inspecciones que se realizaran son:

- Locativas (infraestructura, señalización, demarcación.)
- Equipos de emergencia (extintores, botiquines, camillas).
- Herramientas y equipos.

- Orden y aseo en puestos de trabajo.
- Elementos de protección personal

PROCESO DE INSPECCIÓN

PREPARAR LA INSPECCIÓN

- Revisar inspecciones anteriores.
- Preparar la lista de verificación.
- Proveerse de los elementos necesarios: Ropa y elementos de protección personal apropiados al área y para acciones tales como gatear, inclinarse, etc.
- Papelería para tomar apuntes.
- Instrumentos de medición (metro, sonómetro, luxómetro, entre otros) apropiados.
- Linterna, cámara fotográfica, y otros elementos que sean necesarios.

DESARROLLAR LA INSPECCIÓN

- Verificar las condiciones exigidas.
- Detectar los problemas.
- Implementar acciones correctivas.
- Clasificar los peligros.
- Establecer causas básicas.
- Definir acciones correctivas.
- Resaltar aspectos positivos.
- Reportar acciones correctivas a quien corresponda.

DESPUÉS DE LA INSPECCIÓN

- Estimar la gravedad potencial de la pérdida.
- Evaluar la probabilidad de ocurrencia de pérdida
- Ponderar las alternativas de control

- Priorizar las acciones correctivas
- Asignar los responsables de ejecutar los controles

INFORMES

El área de Seguridad y Salud en el Trabajo comunicará a la Gerencia y las áreas involucradas mediante los informes escritos y/o reuniones, las condiciones encontradas dentro de la empresa, las acciones correctivas propuestas y los tiempos de ejecución de estas. La gerencia medirá la efectividad de las acciones correctivas y otorgará las disposiciones para el mejoramiento continuo del proceso.

FORMATOS PARA LA INSPECCION

Se establecerán formatos para realizar las inspecciones previstas, los cuales permitirán dar un orden y mayor detalle de observación durante los recorridos, y servirán como anexos al informe final que se levante de las diferentes inspecciones realizadas.

INDICADORES DE GESTIÓN

Para medir la efectividad del Programa de Inspecciones Planeadas es necesario establecer indicadores que muestren la gestión y efectividad del mismo, así como un programa de seguimiento de las Acciones Correctivas.

INDICADOR	FORMULA	DESCRIPCION
Cumplimiento P.I.P	$IC = \frac{\# InspeccionesEjecutadas}{\# InspeccionesPlaneadas} * 100$	Este indicador mide el compromiso con el programa en el periodo establecido.
Impacto Acciones Correctivas	$IAC = \frac{\# AccionesEjecutadas}{\# AccionesPlaneadas} * 100$	Este indicador mide la efectividad de la gestión del programa en el periodo establecido.
Cobertura del Programa	$ICP = \frac{\# Areas / ObrasVisitadas}{\# Areas / ObrasExistentes} * 100$	Este indicador mide el alcance y la cobertura del programa.

PROCEDIMIENTO DE GESTION DEL CAMBIO CJJ Servicios Integrales S.A.S

OBJETIVO

Establecer los lineamientos y medidas de control en CJJ Servicios Integrales S.A.S. para la gestión del cambio en las actividades desarrolladas como compra de elementos de protección, equipos y materiales, puestos de trabajo, procesos, instalaciones, organización del trabajo, con el fin de mitigar los posibles riesgos asociados.

ALCANCE

Este procedimiento aplica para los cambios temporales, permanentes o de emergencias de cada uno de los procesos de equipos, productos, materiales, talento humano de CJJ Servicios Integrales S.A.S. Incluye las Oficinas Central como los proyectos, personal contratista, visitante y proveedores.

RESPONSABILIDADES

Será responsable del cumplimiento de este procedimiento:

- La Gerencia General, de controlar y establecer los mecanismos necesarios para el cumplimiento del presente procedimiento.
- Seguridad y Salud en el Trabajo, de realizar y registrar los cambios generados en la organización y verificar que se generen las medidas de intervención y control.
- Los miembros de COPASST, de participar y apoyar en la evaluación de las medidas de control en los cambios ocurridos en la organización
- Los trabajadores y trabajadoras, de reportar y atender los requerimientos del presente procedimiento.

REFERENCIAS

El Decreto 1072 de 2015 establece que El empleador o contratante debe implementar y mantener un procedimiento para evaluar el impacto sobre la seguridad y salud en el trabajo que puedan generar los cambios internos (introducción de nuevos procesos, cambio en los métodos de trabajo, cambios en instalaciones, entre otros) o los cambios externos (cambios en la legislación, evolución del conocimiento en seguridad y salud en el trabajo, entre otros).

DEFINICIONES

Cambio: Actividad que puede resultar de la modificación en alguna de las siguientes acciones:

Cambio Temporal: Modificación que es planeada y efectuada con la intención de retomar las condiciones de diseño originales después de un tiempo determinado. Los cambios temporales están sujetos a las mismas evaluaciones que los cambios permanentes.

Cambio de emergencia: Cambio que sigue un camino rápido, siguiendo el procedimiento normal de autorización de manera que se puede ejecutar rápidamente. Este procedimiento se aplica a cambios que requieren ejecutarse muy rápidamente porque la seguridad o la productividad de la empresa están seriamente amenazadas.

Cambio organizacional: Cambio en la estructura o responsabilidades de una organización o de alguna de sus posiciones.

MANEJO DE LOS CAMBIOS

Una vez que se deba realizar alguna modificación en CJJ Servicios Integrales S.A.S. se verificarán y analizarán los cambios relacionados con peligros y los riesgos relacionados con los puestos de trabajo.

Se deben identificar, entre otros, los siguientes cambios:

- Actividades, si el personal realizará actividad diferente a la contemplada inicialmente en la matriz de peligros
- Tecnología, actividades Automatizadas por el desarrollo del proyecto, que ameritan acondicionamiento de equipos, se gestiona en conjunto con las áreas interesadas en el proceso (administración y área técnica)
- Administrativos, en caso de requerir cambios de personal por vacaciones, permisos no remunerados, licencias, incapacidades.
- Cambio de instalaciones, hace referencia a cambios en las condiciones locativas (pisos, techos, paredes, puestos de trabajo, escaleras, etc.)

Evaluación del Cambio

Se analizarán los efectos positivos y adversos del cambio, conjuntamente con el responsable del área SG-SST, y personas con poder de decisión, que apliquen según el cambio

Se evalúa la factibilidad técnica y operativa, se identifican los aspectos de SST para el cambio identificando los peligros y evaluación de riesgos presentes en la operación.

Se evalúa a través de análisis de riesgos, la necesidad de elementos de protección personal y/ o elementos de trabajo, y se monitorea cumplimiento de controles. Paralelo a ello, se ajustan procedimientos seguros de trabajo.

Autorización

El planteamiento de los cambios a la gerencia se llevara a cabo luego de evaluar la factibilidad técnica del cambio relacionada con los recursos financieros y administrativos, además se tendrá en cuenta la identificación de requisitos legales y de otra índole, con el propósito de garantizar la inclusión y análisis oportuno de nuevos requisitos que apliquen al SG-SST, analizando como la empresa dará cumplimiento a cada uno de ellos mediante planes e información pertinente como los requisitos legales.

Socialización

Una vez aprobado el cambio se realizará la difusión de este en los niveles pertinentes de la organización. En el caso de que el cambio se produzca en las instalaciones donde los empleados de CJJ Servicios Integrales S.A.S. realizan sus tareas, los cambios deben ser comunicados también a las empresas clientes.

Las capacitaciones, entrenamiento y re inducciones necesarias como productos del cambio serán incluidas en el plan de capacitaciones de la empresa.

Documentación

Se dejará por escrito el cambio realizado, teniendo en cuenta el reporte de acto o condición insegura, descripción, verificación, causa, acción, seguimiento, resultado y eficiencia que se registra en el formato de reporte de acciones correctivas y preventivas. Se incluirá en la matriz de peligros los cambios realizados

DOCUMENTOS RELACIONADOS

- Matriz de Peligros
- Matriz de Requisitos Legales
- Análisis de Vulnerabilidad
- Procedimiento de Reporte de Condiciones Inseguras
- Inspecciones de Seguridad

Anexo 16. Plan de capacitación

CRONOGRAMA DE CAPACITACION CJJ SERVICIOS INTEGRALES S.A.S AÑO 2016

ACTIVIDAD	TEMA	RESPONSABLE	ASISTENTES	FECHA	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Capacitación	Medidas generales de control para riesgos laborales Certificado SENA	SURA SENA	Personal Buga y Tuluá	Abril 1 1:00pm a 5:0pm				A								
Capacitación	Como estructurar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo bajo decreto 1072 de 2015 certificado SENA	SURA SENA	Cali Jefe SG-SST	Mayo 3 2016 Septiembre 13 2016					E				P			
Capacitación	Medidas básicas, técnicas de limpieza y desinfección y disposición de residuos en áreas de trabajo en general, Certificado SENA	SURA SENA	Personal Operaras Cali, Palmira	Mayo 19 1:00pm 5:0pm Octubre 20 1:00pm a 5:00pm					E					P		
Capacitación	Nuevas tendencias en legislación laboral y seguridad social. Certificado Autónoma de Occidente	SURA Univ. Autónoma de Occidente	Personal Admón. Cali, Tuluá	Cali mayo 24 8:00am 5:00pm . Buga: Julio 8 8:00am a 5:00pm					R		E					
Capacitación	Inducción en SST para empleados nuevos	SURA SENA	Marisol Mesa	Junio 21 de 2016						E						
Capacitación	Actualización legal Decreto 1072 2015 y otras normas	SURA SENA	Personal Admón. Cali, Tuluá	Junio 22 8:00am 12:00m						E						
Capacitación	Habilidades para la coordinación de personal	SURA SENA	Marisol Mesa	Junio 22 8:00am 12:00m						E						
Capacitación	Implementación del COPASST Certificado SENA	SURA SENA	Marisol Mesa y Wilson Grajales	Agosto 9 de 2016								E				
Capacitación	Administración de tareas de alto riesgo (A.T.A.R) certificado SENA	SURA SENA	Personal Buga y Tuluá Alturas	Tuluá Agosto 26 8:00am 5:00pm								P				
Capacitación	Prevención y control del fuego Certificado SENA	SURA SENA	Personal Tuluá	Tuluá Septiembre 16 2016 Buga Septiembre 9 2016								P				
Capacitación	Plan de prevención prevención, preparación y respuesta ante emergencias Certificado SENA	SURA SENA	Personal Tuluá	Septiembre 23 2016									P			
Capacitación	Inducción SG-SST notificación Incidentes, AT y EL certificado SENA	SURA SENA	Marisol Mesa	Cali Octubre 4 2016										P		
Capacitación	Motos: Conciencia con inteligencia vial para conductores Certificado SENA	SURA SENA	Personal Tuluá, Cali	Octubre 14 2016										P		
Capacitación	Prevención del acoso laboral y promoción de convivencia laboral	SURA	Marisol Mesa	Cali, Octubre 25 2016										P		
Capacitación	Clasificación general de riesgos Laborales Certificado SENA	SURA SENA	Marisol Mesa	Cali, Noviembre 2 2016											P	
Capacitación	Habilidades para la vida	SURA	Marisol Mesa	Cali, Noviembre 10 2016											P	
Capacitación	Ética en las organizaciones	SURA	Marisol Mesa, Javier Zapata	Cali, Noviembre 22 2016											P	
Capacitación	Plan estratégico de seguridad vial certificado SENA	SURA SENA	Personal Buga y Tuluá	Noviembre 25 8:00am 5:00pm											P	

Programa de capacitación para dar cumplimiento Decreto 1072 de 2015

Anexo 17. Acta de Conformación del COPASST

ELECCIÓN Y CONFORMACIÓN DE LOS COMITÉS DE CONVIVENCIA

Para la elección y conformación del Comité de convivencia tenga en cuenta la Ley 1010 de 2006, Resolución 2646 de 2008 y la resolución 652 de 2012 de la cual en seguida tiene un resumen, lea con atención esta guía antes de iniciar el proceso de elección. Al final de esta guía encontrará todos los formatos requeridos para la oficialización de la elección de los miembros al Comité de convivencia.

QUE ES EL COMITÉ DE CONVIVENCIA DE LAS EMPRESAS.

Los Comités de Convivencia Laboral se conforman como una medida preventiva del acoso laboral que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo.

Los integrantes del Comité preferiblemente deben contar con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

Cada Comité estará compuesto por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores con sus respectivos suplentes, así:

- Con menos de 11 trabajadores, un representante por cada una de las partes.
- De 11 a 50 trabajadores, dos representantes por cada una de las partes.
- De 51 a 500 trabajadores, tres representantes por cada una de las partes.
- Con más de 501 trabajadores, cuatro representantes por cada una de las partes.

El Comité de Convivencia Laboral no podrá conformarse con servidores públicos o trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los últimos seis (6) meses anteriores a su conformación.

La elección de los miembros al comité por parte de los trabajadores deberá realizarse por votación libre y espontánea de todos los trabajadores, para ello se debe definir el procedimiento de votación en la convocatoria.

La empresa que posea dos o más centros de trabajo, tendrá que conformar un comité por cada centro de trabajo, el número de miembros se definirá teniendo en cuenta el número de trabajadores presentes en ese centro. Si la empresa tiene varios centros pero menos de 10 trabajadores solo tendrá que conformar un comité.

El Presidente y secretario del Comité serán elegidos por mutuo acuerdo de los miembros.

El periodo de los miembros del Comité de dos años.

El comité se deberá reunir una vez al mes de forma ordinaria y de forma extraordinaria cuando se presenten casos que requieran de su intervención.

CUALES SON LAS FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA.

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada. ^[1]_[SEP]
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias. ^[1]_[SEP]
5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad. ^[1]_[SEP]

6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.

7. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público. En el sector privado, el Comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente. [L]
[SEP]

8. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control. [L]
[SEP]

9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de las empresas e instituciones públicas y privadas. [L]
[SEP]

10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.

Funciones del Presidente del Comité

- a) Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
- b) Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz. [L]
[SEP]
- c) Tramitar ante la administración de la entidad pública o empresa privada, las recomendaciones aprobadas en el Comité. [L]
[SEP]
- d) Gestionar ante la alta dirección de la entidad pública o empresa privada, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

Funciones del Secretario

- a) Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan. [L]
[SEP]
- b) Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión. [L]
[SEP]
- c) Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma. [L]
[SEP]
- d) Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
- e) Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
- f) Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité. [L]
[SEP]
- g) Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la entidad pública o empresa privada. [L]
[SEP]
- h) Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas. [L]
[SEP]9. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

- a) Garantizar un espacio físico para las reuniones y demás actividades del Comité de Convivencia Laboral, así como para el manejo reservado de la documentación.

- b) Realizar actividades de capacitación para los miembros del Comité sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas considerados prioritarios para el funcionamiento del mismo.
- c) Desarrollar las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral

PASOS PARA CONFORMAR EL COMITÉ DE CONVIVENCIA.

4.1. Defina cuantos representantes requiere para la conformación del comité de su empresa teniendo en cuenta el numeral 1 de esta guía.

4.2. Realice reunión con sus trabajadores e informe:

- a. Qué es el Comité Paritario de Salud Ocupacional
- b. Cuáles son sus funciones
- c. Porque es importante participar.

4.3. Realice convocatoria entre los trabajadores para ser elegidos por sus compañeros, utilice el formato de convocatoria.

4.4. Elija a dos trabajadores que servirán como jurados de votación.

4.5. Reúna a los trabajadores para que voten por sus representantes al Comité, utilice el listado de participantes a la votación y un formato de voto.

4.6. Los jurados deberán contar cada uno de los votos y listar por cada participante cuantos votos obtuvo, utilice el Acta de escrutinio y votación.

4.7. Defina cuales son los representantes al Comité por parte de la empresa, estos deben ser elegidos por el representante legal de la compañía.

4.8. Reúna a los miembros del Comité elegidos para que entre ellos elijan al secretario del Comité, utilice el Acta de constitución.

4.9. Genere el plan de capacitación según lo descrito en el numeral 3b.

TENGA EN CUENTA

Acoso laboral es toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006

Defina correctamente sus centros de trabajo teniendo en cuenta que la Resolución 1530 de 1996 lo define como “toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada”.

FORMATO CONVOCATORIA A PARTICIPAR DE LA ELECCIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA

EMPRESA _____

FECHA _____

En calidad de representante legal de la empresa _____ convoco a todos los trabajadores a participar de la elección de los miembros al Comité de convivencia, la votación se realizará el día _____ en _____.

Atentamente

Representante Legal

Empresa _____

FORMATO LISTADO DE PARTICIPANTES A LA ELECCIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA

EMPRESA: _____

FECHA: _____

No.	NOMBRE	CEDULA	FIRMA

FORMATO VOTO

**ELECCIÓN DE REPRESENTANTE POR PARTE DE LOS
TRABAJADORES AL COMITÉ DE CONVIVENCIA**

EMPRESA: _____ **VOTO No.** _____

VOTO POR: _____

FORMATO ACTA DE ESCRUTINIO Y VOTACIÓN

COMITÉ DE CONVIVENCIA

EMPRESA: _____

FECHA: _____

Siendo las _____ del día ____ de _____, se dio apertura al proceso de votación para la elección de los candidatos al **COMITÉ DE CONVIVENCIA** para el período que va de _____ de 201 a _____ de 201.

En calidad de jurados de votación se encargó a los señores.

Después del conteo de votos se obtuvieron los siguientes resultados:

Nombre	Votos
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

Coordinador de la mesa

Colaborador de la mesa

FORMATO ACTA DE CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA

El día ___ de _____ de 201_ en las instalaciones de la empresa _____, se reunió el representante legal y sus trabajadores para conformar el Comité de convivencia dando cumplimiento a la resolución 652 de 2012, Resolución 2646 de 2008 y a la Ley 1010 de 2006, así como lo dispuesto en el programa de salud ocupacional. El periodo de los miembros del comité es de dos años (2) y el empleador proporcionará los recursos necesarios para el cumplimiento de las funciones de los miembros al comité, así como la capacitación requerida.

El representante legal de la empresa nombró a las siguientes personas:

Por parte de la empresa:

Y los trabajadores nombraron a:

Estos últimos nombrados por votación en asamblea general de trabajadores.

Integrado el Comité de convivencia se procedió de acuerdo a la resolución 652 de 2012 a nombrar al presidente y al secretario del mismo, con el objetivo de mantener la coordinación, organización y funcionamiento del comité.

Por votación interna del comité se designa: _____Presidente del Comité y
_____ secretario(a) del mismo.

Firma Presidente

Firma Secretario

Anexo 18. Conformación del Comité de Convivencia

PROCEDIMIENTO PARA LA CONFORMACION DEL COMITÉ PARITARIO DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO (COPASST)

OBJETIVO

Definir los pasos a seguir para la conformación y funcionamiento del COPASST.

ALCANCE

Desde la convocatoria para Elección, designación del presidente y secretario del Comité Paritario de Seguridad y salud en el trabajo y su funcionamiento.

NORMATIVIDAD

Ver matriz de requisitos legales Anexo 1.

DEFINICIONES Y ABREVIATURAS

COPASST: Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Este procedimiento debe iniciarse tres (3) meses antes del vencimiento del periodo de vigencia del COPASST; el período de vigencia es de 2 años. El COPASST se conforma por un número determinado de personas que dependen del total de empleados de la institución de acuerdo a la siguiente tabla:

De 10 a 49 Trabajadores	Un (1) representante por cada una de las partes.
De 50 a 499 Trabajadores	Dos (2) representantes por cada una de las partes.
De 500 a 999 Trabajadores	Tres (3) representantes por cada una de las partes.
De 1000 o más trabajadores	Cuatro (4) representantes por cada una de las partes.

CONFORMACION DEL COPASST

1. El encargado de SST, revisa la normativa que rige el COPASST, en especial su conformación, y con base en ella prepara comunicado convocando a las elecciones, estableciendo la reglamentación de las mismas y los requisitos para quienes quieran postularse como candidato.
2. Elabora la circular de convocatoria para las elecciones del COPASST, indicando la fecha de elecciones firmada por el Representante Legal de la Empresa.
3. Coordina la difusión masiva (en un tiempo no menor a un mes) de la Resolución y la circular en los medios institucionales.
4. Recibe las solicitudes de inscripción en el formato de inscripción de planchas para el COPASST, durante una semana
5. Revisa si las planchas inscritas cumplen los requisitos estipulados en la resolución. Anula aquellas que no los cumplan.
6. Elabora la documentación y papelería, como votos, circulares de votación, actas de apertura, actas de escrutinio, afiches de mesa, señalización de mesa, y gestiona las urnas de votación.
7. Se genera el listado de los empleados aptos para votar con la siguiente información: apellidos, nombre, cédula, dependencia y cargo. Se debe distribuir el personal apto para votar según número de mesas establecidas y ubicación de las mismas.
8. Designa jurados de votación por mesa y les notifica por escrito
9. Asigna las responsabilidades a los jurados de votación.
10. Entrega el material de votación a los jurados que inician la jornada (votos, urnas, lapiceros, listados, actas de apertura).
11. Cumplen las responsabilidades asignadas para el inicio y transcurso de la jornada de votación. Realizan los relevos respectivos según los horarios definidos. Al final de la jornada, dan cierre a éste, sellan las urnas, para después entregarlas en la División de Recursos Humanos.
12. . Realizan el escrutinio de la votación dejando registro de los resultados en el acta de escrutinio.

13. El Gerente designa los miembros que representan al empleador en el COPASST; además, debe nombrar el presidente del COPASST.
14. Comunica públicamente el resultado del escrutinio
15. Realizan la primera reunión del COPASST, se elige el secretario y se establece el acta de constitución.
16. Se establecen reuniones programadas una vez al mes durante la vigencia del COPASST.
17. Mensualmente se convoca a reunión del COPASST vía electrónica y telefónica.
18. Llevar a cabo la reunión del COPASST donde se debe realizar el seguimiento y ejecución de los compromisos adquiridos y se levanta el acta.

Anexo 19. Plan de Auditoria

AUDITORIA SISTEMA DE GESTION SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	HALLAZGOS
Tendencia positiva en el cambio de los principales indicadores de Salud Ocupacional (incidencia, prevalencia de enfermedad profesional, ausentismo Gral.) Tendencia al cambio en los principales indicadores	
Cumplimiento al plan de trabajo en SG-SST de acuerdo con los riesgos prioritarios	
Cobertura en Capacitación según los riesgos prioritarios definidos en el diagnóstico. (incluye directos y contratistas) De acuerdo con los riesgos por proceso se debe contar con una matriz de formación de manera que se garantice que las personas expuestas sean competentes frente al factor de riesgo del proceso. Con base en las personas de cada grupo, obtener cobertura.	
Medidas de control implementadas, en la fuente o en el medio. La empresa ha implementado medidas para controlar los riesgos prioritarios?	
Reconocimiento	