

**DISEÑO PARA ELABORACIÓN DE LA PRIMERA Y SEGUNDA FASE DEL
SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA
LA COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DE DOSQUEBRADAS**

NOTA
PASANTIA, REVISADO POR: JAVIER MONSALVE,
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA
LA CORRESPONDENCIA RELACIONADA CON ESTE DOCUMENTO
DEBERÁ SER ENVIADA A
LEONELFRANCO103@GMAIL.COM

**DISEÑO PARA ELABORACIÓN DE LA PRIMERA Y SEGUNDA FASE DEL
SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
PARA LA COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DE DOSQUEBRADAS**

LEONEL ANTONIO FRANCO BARTOLO

**FACULTAD CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, ECONÓMICAS Y
FINANCIERAS
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
PEREIRA
2017**

DEDICATORIA

Especialmente a mi madre, que es la persona que me ha formado como persona desde mi nacimiento. Gracias a todas las personas que me brindaron acompañamiento en mi formación profesional.

AGRADECIMIENTOS

Expreso mis mayores agradecimientos a:

Al docente Juan Pablo Jaramillo Duque, Magister en Administración de Empresas por los conocimientos y valores que nos proporcionó en nuestro proceso formativo.

Al encargado del área de gestión humana de COOTRADOS, Henry Orbegoso Isaza, quien estuvo en acompañamiento continuo resolviendo todas nuestras inquietudes para desarrollar nuestro programa.

A la docente Claudia Elizabeth Goyes Yepes, encargada de la práctica empresarial de la Fundación Universitaria del Área Andina, por el acompañamiento y entrega en todo el proceso.

Y en general a todos los amigos, compañeros, y familiares que estuvieron acompañado en este camino para la culminación de este programa.

TABLA DE CONTENIDO

1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INTERVENCIÓN	4
2. OBJETIVOS	5
2.1 Objetivo General	5
2.2Objetivos Específicos	5
3.JUSTIFICACIÓN	6
4.MARCO REFERENCIAL	8
4.1 Marco Teórico	8
4.2 Marco de antecedentes	14
4.3 Marco legal.....	14
4.4.1Aspectos de la empresa	19
4.4.2Aspectos del pasante o practicante	26
5. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	27
5.1 RESULTADO DE LA INTERVENCIÓN	28
5.1.1 Auto Evaluación Decreto 1072 De 2015 Artículo 2.2.4.6.16	28
5.1.2 Política de la seguridad y la salud en el trabajo-SST	28
5.1.2.1 Responsabilidades Frente Al SGS-ST	29
5.1.2.2 Roles y responsabilidades	29
5.1.2.3 Dirección Del SGS-ST	33
5.1.2.4 Comité paritario del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo	33
5.1.2.5 Conformación COPASST	33
5.1.3 Recursos	34
5.1.4 Lista de chequeo de responsabilidades	35
5.1.5 Organigrama	39
5.1.6 Diagnostico de condiciones de salud	40
5.1.6.1 Recolección de información	41
5.1.6.2 Aspectos administrativos	42
5.1.6.3 Infraestructura	43
5.1.6.4 Jornada laboral	44
5.1.6.5 Estilo de vida saludable	44
5.1.6.6 Formato auto reporte de condiciones de salud.....	45
5.1.6.7 Convenciones para la identificación de riesgos	47
5.1.6.8 Señales de obligación.....	48
5.1.6.9 Señales de prohibición	49
5.1.6.10 Señales de advertencia	50
5.1.6.11 Señales de salvamento	51
5.1.6.12Tipos de extintores	52
5.1.7. Encuesta Perfil Sociodemográfico	53
5.1.7.1 Personal Activo.....	53

5.1.8. Matriz Peligros GTC45	57
5.1.8.1 Tabla de peligro	57
5.1.8.2 Matriz de identificación de peligros	59
6. Conclusiones	60
7. Recomendaciones	61
8. Bibliografía	62
9. Apéndices y anexos.....	63

Resumen

La cooperativa de transportadores de Dosquebradas es una empresa dedicada a la prestación del servicio de transporte veredal y turístico. Cuya área de operación la comprende la zona rural del municipio de Dosquebradas, llegando a zonas de difícil acceso. Facilitando la movilización de las personas hacia la zona urbana.

El sistema de gestión y seguridad y salud en el trabajo es un medio fundamental, de uso obligatorio para cualquier compañía, por la nueva normatividad legal vigente. Ya que se busca mejorar la calidad de vida de los colaboradores de una empresa, con respecto a lo que puede provocar su labor cotidiana, conllevando a disminuir los riesgos y peligros que están presentes habitualmente. Los lineamientos que compone un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo hacen que la empresa se encuentre en una constante actualización y vigilancia de sus procesos con el fin de establecer un mecanismo de mejora continua y así llegar al punto de equilibrio, donde los colaboradores se sientan seguros y protegidos en sus puestos de trabajo y así garantizando un ambiente laboral idóneo. Vale resaltar que antes de iniciar el proceso para la implementación del sistema de gestión es importante realizar un diagnóstico general de la condición actual de la empresa, para identificar sus debilidades frente al objetivo principal de la organización, que sería el bienestar común para todos sus colaboradores

Abstract

The transport cooperative of Dosquebradas, is a company dedicated to the provision of the transport service and tourist. Whose area of operation comprises the rural area of the municipality of Dosquebradas, reaching areas of difficult access. Facilitating the mobilization of people towards the urban area.

The management and health and safety at work system is a fundamental means, of obligatory use for any company, by the new legal regulations in force. Since it seeks to improve the quality of life of employees of a company, with respect to what can cause their daily work, leading to decrease the risks and hazards that are usually present. The guidelines that make up a safety and health management system at work, makes the company is constantly updating and monitoring its processes in order to establish a mechanism for continuous improvement and thus reach the point of equilibrium where employees feel safe and protected in their jobs and thus ensuring a suitable work environment. It is worth noting that before starting the process for the implementation of the management system it is important to make a general diagnosis of the current condition of the company, to identify its weaknesses against the main objective of the organization, which would be the common welfare for all its employees.

Introducción

Los sistemas de gestión es uno de los macro procesos más efectivos y eficientes que puede tener una compañía, ya que permite diagnosticar el estado de todas las áreas funcionales y así conseguir organizar e integrar todos los recursos humanos, financieros, físicos, y técnicos de la empresa. Con relación al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo se puede decir que la autoevaluación suministra una guía básica con el fin de que el encargo del SGS-ST, tenga el medio para encaminar todas las acciones para emprender la implementación de la mitigación de los accidentes laborales. El diagnóstico inicial de la empresa no solo requiere el compromiso de los directivos o encargados de los procesos, sino de todas las personas que comparten un espacio físico en común para realizar sus actividades laborales y es en esta integración en donde radica el mejoramiento continuo o el fracaso del proceso.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo contempla entonces las variables e indicadores que afectan directa e indirectamente al colaborador, causantes de problemas tales como accidentes laborales, enfermedades profesionales, enfermedades físicas, psicosociales, entre otros; mostrando siempre el mayor interés por el recurso humano de la organización y el medio ambiente, en el presente y en el futuro. Sigue el proceso de prevención, preservación y tratamiento a cualquier hecho que ponga en riesgo la estabilidad del personal y todos los grupos de interés.

1. Descripción del problema de intervención

La seguridad y salud en el trabajo, está atravesando grandes cambios a nivel nacional en todas las empresas colombianas. Ya que no se cataloga como un proceso adicional de una empresa en sus procesos internos de mejora, hoy en día observamos que todas las empresas están implementando los sistemas de seguridad y salud en el trabajo de forma intrínseca y de obligatoriedad para toda organización. Según El Gobierno Nacional, a través del Ministerio del Trabajo, amplió por seis meses más el plazo para que todas las empresas del país inicien la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, SG-SST, el cual empezará a regir a partir del próximo 1 de junio de 2017. Anteriormente algunas empresas implementaban los SG-SST como un valor agregado a sus macro procesos, mientras las demás se basaban en su experticia para vigilar y mitigar los incidentes que ocurrían al interior de las empresas. La empresa cooperativa de transportadores de Dosquebradas inicio sus operaciones en el mes de noviembre del año 2016, dentro de sus actividades administrativas ha omitido la implementación del SG-SST, ya que se encuentra en sus actividades iniciales y estructurales para ir constituyéndose como empresa, a causa de este desconocimiento se podría estar exponiendo a una posible infracción a futuro.

2. Objetivos

2.1 Objetivo general

Elaborar el diseño para la primera y segunda fase del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, a la empresa cooperativa de transportadores de Dosquebradas que permita promover la seguridad, protección y bienestar de todos los colaboradores con el fin de preservar un estado idóneo en el clima organizacional. Tanto en lo físico mental y social.

2.2 Objetivos específicos

- Realizar la autoevaluación del SG-SST a la empresa cooperativa de transportadores de Dosquebradas
- Disponer formatos para la implementación del autodiagnóstico del SG-SST
- Efectuar recomendaciones para la implementación del SG-SST a la cooperativa de transportadores de Dosquebradas

3. JUSTIFICACIÓN

Esta práctica empresarial tiene como objetivo principal implementar el conocimiento adquirido en el programa de administración de empresas de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA coadyuvando a la empresa cooperativa de transportadores de Dosquebradas. En el diseño, estructuración, e implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. “La aplicación de la seguridad y la salud en el trabajo y el cumplimiento de los requisitos de conformidad con la legislación nacional son responsabilidades que incumben al empleador. La aplicación de un enfoque sistémico de la gestión de la SST en la organización (empresa) asegura que el nivel de prevención y protección se evalúa y mantiene continuamente a través de mejoras apropiadas y oportunas.” (OIT, 2011)

Los sistemas de Seguridad y Salud en el Trabajo son basados en el principio del Ciclo de Deming “Planificar-Hacer Verificar-Actuar” (PHVA), concebido en el decenio de 1950 para supervisar los resultados de las empresas de una manera continua. “Al aplicarse a la SST, “Planificar” conlleva establecer una política de SST, elaborar planes que incluyan la

asignación de recursos, la facilitación de competencias profesionales y la organización del sistema, la identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos. La fase “Hacer” hace referencia a la aplicación y puesta en práctica del programa de SST.

La fase “Verificar” se centra en evaluar los resultados tanto activos como reactivos del programa. Por último, la fase “Actuar” cierra el ciclo con un examen del sistema en el contexto de la mejora continua y la preparación del sistema para el próximo ciclo.” (Robens, 1972)

Dentro de nuestro enfoque de implementación del SG-SST se establecerán elementos pertinentes que vayan en conjunto con la normatividad vigente colombiana, direccionando el proceso a la estandarización y mejoramiento continuo de la compañía.

4. Marco referencial

4.1 Marco teórico

En la actualidad las empresas se encuentran en constante mejoramiento continuo tanto en procesos, infraestructura, capacitación, bienestar y calidad de vida de todos sus colaboradores y grupos de interés en general (stakeholder). Todas las actividades productivas de las organizaciones generan un determinado factor de riesgo, que hace que se requieran implementar sistemas de gestión que fomenten la prevención, seguridad y salud en el trabajo. En pro del autocuidado, preservación y minimización de accidentes de laborales. Dentro del proceso de implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, validando sucesos históricos como “en la II Guerra mundial cuando se hizo evidente la importancia de enfocarse en el estado de salud de la población laboral para responder a las necesidades de producción en las empresas de la industria bélica y también por la acción de organizaciones obreras” (Paul, 1967)¹

Durante la edad media en los trabajos de minería, se observaba que los trabajadores presentaban una serie de problemas de salud provocados por la actividad que realizaban al interior de la tierra. “quienes laboraban eran esclavos y prisioneros fácilmente

¹ Paul Mattick.(1967). <https://www.marxists.org/espanol/mattick/1967/gestion-obrera.htm>

reemplazables, motivo por el cual a las enfermedades de los trabajadores de manufactura y la minería se les designaba como enfermedades de los esclavos” (Angel, 2012)²

La cultura romana fueron los pioneros en detectar que las personas que estaban inmersas en estos trabajos de fuerza excesiva sufrían lesiones que afectaban su labor diaria , y se vieron en la obligación de brindar unas mínimas condiciones de seguridad con sus esclavos y trabajadores.

“En la Edad Moderna, Bernardino Ramazzini analizó más de 54 profesiones y la forma de vida de los obreros, sus patologías y carencias, realizando un minucioso examen de los factores etiológicos de las afecciones propias de los distintos oficios que existían antes de la Revolución Industrial. Incorpora un enfoque preventivo y de diagnóstico al introducir en la anamnesis médica la información acerca del oficio y el medio laboral donde la persona trabaja. Finalizando la época, la prevención de riesgos laborales tuvo un importante impulso dado por la introducción de la máquina de vapor; la cual al substituir la fuerza muscular por la mecánica e incorporar movimientos rotatorios peligrosos en las máquinas generó extenuantes condiciones de trabajo para quienes laboraban, además de la aparición de nuevos factores de riesgo. Esto implicó el incremento de errores humanos, el aumento de accidentes de trabajo y el auge de enfermedades y dolencias en el cuerpo provocadas por la incomodidad e inseguridad en la manipulación de materiales” (Lizandro, 2012)

² Ángel, (2012). SEMANA

Después de la segunda guerra mundial, se fundó la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la cual creó el Convenio 155 concerniente a la seguridad y salud de los trabajadores, en consenso con los países miembros de dicha organización. Con el objetivo de eliminar dichas desigualdades, la OIT ha venido trabajando no sólo en los aspectos legales, técnicos, prevención, y cuidado general de las personas. Incursionando en un modelo de políticas internacionales, las cuales vayan en sinergia con las empresas y trabajadores.

“Asimismo, en las últimas décadas se han producido los accidentes más catastróficos de la historia. En 1984, en una empresa de productos químicos de Bhopal (India), se produjo una fuga accidental de isocianato de metilo que mató a por lo menos 2 500 civiles. Otra tragedia importante fue la que ocurrió en Phillips Petrochemical Plant en octubre de 1989, cuando una explosión e incendio en la planta de Houston, Texas, dejó como saldo 24 trabajadores muertos y 128 heridos.

Pero el accidente industrial más catastrófico fue sin duda el de la Central Nuclear de Chernóbil. El 26 de noviembre de 1986 el reactor número 4 aumentó su potencia de forma imprevista produciendo un sobrecalentamiento que le hizo explotar. El material radiactivo liberado fue una 500 veces superior al de la bomba atómica de Hiroshima. Si bien la explosión causó la muerte de sólo 31 personas, la radiación fue tan grande que se expandió a diversos países europeos, de modo que se ordenó la evacuación de 135 000 habitantes debido al alto riesgo de contaminación.

No debe sorprendernos que a pesar de los avances legales y de la institucionalización de la seguridad industrial y la salud ocupacional, se hayan producido tragedias como las de Chernóbil o Bhopal. Incluso en Estados Unidos, cuna de la seguridad industrial se produjeron tragedias muy similares. En setiembre de 1991 se produjo un incendio en la planta de procesamiento de Imperial Food, que le costó la vida a 25 personas y 56 quedaron con quemaduras de segundo y tercer grado. Lo cierto es que, con el objeto de dar una respuesta más rápida y eficaz ante eventos desastrosos como accidentes industriales o desastres naturales, en 1974 se promulga en los Estados Unidos la ley de socorro en casos de desastres (sección 413 de la ley publica 93-288) sentándose las bases del desarrollo sistemático y organizado de este campo.” (Lizandro A. G., 2012)

3

Según la resolución 1111 de 2017 que los estándares mínimos son el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento, mediante los cuales se establece, registra, verifica y controla el cumplimiento de las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica; de suficiencia patrimonial y financiera; y de capacidad técnico-administrativa, indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades

³ (Lizandro A. G., 2012)

de los empleadores y contratantes en el sistema general de riesgos laborales. (MINTRABAJO, 2017)⁴

Para la empresa cootrados, en su diagnóstico general encontramos que, para iniciar todo su macro proceso para la implementación del sistema de gestión, se requiere contar con soportes teóricos a cerca de organigramas, manual de funciones, y diseño de políticas. Para comprender todos los elementos que involucran y asimismo ejecutar el trabajo.

Según Idalberto Chiavenato, el organigrama define su nivel jerárquico, la subordinación (ante quién es responsable), los subordinados (sobre quién ejerce autoridad) y el departamento o la división donde se localiza. Por tal razón, los puestos se representan en el organigrama por medio de rectángulos, cada uno con dos terminales de comunicación: la superior que lo liga con el puesto de encima y define su subordinación, y la inferior que lo liga con los puestos debajo de él y define sus subordinados. Bajo el prisma horizontal, cada puesto se sitúa con otros puestos del mismo nivel jerárquico que, en general, reciben un título equivalente (como directores, gerentes, jefes, obreros, etc.). Bajo el prisma vertical, cada puesto aparece en algún departamento, división o área de la Empresa. (Chiavenato, 2009)

⁴ (MINTRABAJO, 2017)

<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/647970/Resoluci%C3%B3n+1111-+est%C3%A1ndares+minimos-marzo+27.pdf>

“Los ingenieros de la administración científica al inicio del siglo xx, Taylor, Gantt y Gilbreth, quienes utilizaron ciertos principios de racionalización del trabajo para proyectar los puestos, definir métodos de estandarización y entrenara las personas para obtener la máxima eficiencia posible. El diseño clásico funciona dentro del enfoque de sistema cerrado; se excluyen las variables del sistema, para que las restantes funcionen dentro de una relación determinista de causa y efecto. Es la teoría de la máquina: la organización y las personas son cosas que funcionan dentro de una lógica simple y mecánica. El trabajador y el puesto reciben el mismo trato que las máquinas” (Chiavenato, 2009)

⁶ Para implementar el manual de funciones debemos preparar inicialmente los puestos de trabajo como lo planteaba anteriormente el autor, ya que esto mejora los procesos ayudando a reducir los costos, estandarización de las actividades, y apoyo a la tecnología.

⁵ (Chiavenato, 2009), Gestión del Talento Humano

⁶ Ibid., P. 207

Para definir políticas según Arias Galicia y otros, las políticas son las líneas generales de conducta que deben establecerse con el fin de alcanzar sus objetivos; estas permiten al personal directivo de una organización tomar decisiones en cualquier momento ante determinada situación, compensando así la imposibilidad en que se halle la dirección para tratar con cada empleado. Las políticas constituyen una orden indirecta por medio de la cual los niveles superiores de la organización tratan de determinar la conducta de los niveles inferiores. (Arias Galicia, 2000)⁷

4.2 Marco de antecedentes

La seguridad y la salud en el trabajo (SST) es una disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo. La salud en el trabajo conlleva la promoción y el mantenimiento del más alto grado de salud física y mental y de bienestar de los trabajadores en todas las ocupaciones. En este contexto, la anticipación, el reconocimiento, la evaluación y el control de los peligros que surgen en lugar de trabajo o dimanantes del mismo y que pudieran poner en peligro la salud y el bienestar de los trabajadores son los principios fundamentales del

⁷ Arias Galicia, Fernando y Heredia Víctor, Administración del recurso humano, para el alto desempeño, Trillas, México 2000.

proceso que rige la evaluación y gestión de los riesgos. También se deberían tener en cuenta los posibles efectos en las comunidades vecinas y en el medio ambiente general.

En todos los ámbitos de la actividad humana, es preciso hallar un equilibrio entre los beneficios y los costos que supone la asunción de riesgos. “En el caso de la SST, este complejo equilibrio está influido por muchos factores, como el rápido progreso científico y tecnológico, la gran diversidad del mundo del trabajo y su continua evolución, y la economía. El hecho de que la aplicación de los principios de SST conlleve la movilización de todas las disciplinas sociales y científicas es una medida clara de la complejidad de este ámbito”. (OIT, 2016)⁸

En la actualidad todos los sistemas de gestión ofrecen una serie de beneficios y ventajas tanto para la compañía como para el colaborador, conllevando a la aplicabilidad de mecanismos normativos y culturales a nivel nacional, siendo un referencial para auditar, controlar, evaluar y mejorar constantemente.

“El Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015, genero la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) el cual consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo, liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los

⁸ OIT, 2016. Asesoramiento y Apoyo Continuo

trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo, se debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar)”. (MINTRABAJO, MINTRABAJO, 2015)⁹

4.3 Marco legal

En Colombia gran parte de las empresas, han implementado una serie de mecanismos los cuales han servido como fuente de protección para los trabajadores que se ven expuestos a diario por las actividades que realizan dentro de sus puestos de trabajo. Según la organización internacional del trabajo todas las estrategias que se utilicen para controlar y minimizar los peligros generados por las actividades productivas, siempre se consideraran como un mejoramiento continuo tanto para el bienestar de los colaboradores, como para la productividad de la misma organización. En Colombia hemos observado como a medida

⁹ (MINTRABAJO,2015), <http://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/normatividad/decreto-unico-reglamentario>

que pasa el tiempo se han plasmado y optado una serie de normatividad referente con la salud y seguridad en trabajo, siendo esto uno de los eslabones cómo ha evolucionado la salud ocupacional.

- Ley 9 de 1.979 Código Sanitario Nacional
- Resolución 2400 de 1.979 Disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.
- Decreto 614 de 1.984 Bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el País.
- Resolución 2013 de 1.986 Reglamentación de la Organización y funcionamiento de los Comités paritarios de Salud Ocupacional.
- Resolución 1016 de 1.989 Reglamentación de la organización, funcionamiento y Forma de los programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el País.
- Decreto 1295 de 1.994 Determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos profesionales. Establece prestaciones asistenciales de salud y Económicas por ATEP. Define Enfermedad Profesional y Accidentes de Trabajo.
- Decreto 1772 de 1.994 Afiliación y cotización al sistema General de Riesgos Profesionales.
- Decreto 1831 de 1.994 Clasificación de las Empresas
- Decreto 1883 de 1.994 Fondo de riesgos Profesionales

- Decreto 1346 de 1.994 Reglamenta la integración, financiación y funcionamiento de las juntas de Calificación de Invalidez
- Decreto 1832 de 1.994 Tabla de Enfermedades Profesionales
- Decreto 1834 de 1.994 Integración y funcionamiento del Consejo Nacional de Riesgos Profesionales.
- Decreto 692 de 1.995 Manual único de calificación de invalidez.
- Decreto 1436 de 1.995 Tabla de valores combinados del manual único de Invalidez.
- Decreto 2100 de 1.995 Calificación de riesgos de las actividades económicas.
- Resolución 004059 de 1.995 Reporte de accidentes de trabajo y enfermedad profesional
- Decreto 2150 de 1.995 Inscripción de empresas de alto riesgo y pensiones Especiales.
- Circular 002 de 1996 del Ministerio de Trabajo. Obligatoriedad de inscripción de empresas de alto riesgo, cuya actividad es 4 o 5.
- Resolución 000300 de abril de 1.998 Secretaría de Salud. Manejo de Desechos Hospitalarios
- Resolución 2569 de septiembre de 1999 Por la cual se reglamenta la calificación de los eventos de salud, dentro del SGSSI.
- Decreto 2676 de 2000 Se determina la gestión Integral de Residuos Hospitalarios y similares y Resolución 1164 de 2002 por la cual se adopta el Manual de Procedimientos para la Gestión Integral de los residuos hospitalarios y similares.
- Decreto 2463 de 2001 Por la cual se reglamenta la integración, financiación.

- Ley 1562 de 2012 “Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional”.
- Resolución 1111 de 2017 “por la cual se definen los estándares mínimos del sistema general de seguridad y salud en el trabajo para empleadores y contratantes.”

4.4.1 Aspectos de la empresa

Información De La Empresa

Razón Social: Cooperativa de Transportadores de Dosquebradas

Ubicación: Manzana 46 casa 16 Bombay Dosquebradas

Actividad Económica: Actividades de otras Asociaciones (9499).

Número de Colaboradores: 15

Reseña histórica

La empresa cooperativa de transportadores de Dosquebradas inicio sus operaciones en el año 2016, teniendo como principal actividad el transporte rural y turístico en área de influencia del municipio de Dosquebradas y sus alrededores. Se originó por la necesidad de ayudar a formalizar y asociar a las personas que prestan el servicio de transporte, muchas de estas personas trabajaban como independientes y no tenían los beneficios que cuentan por estar asociados a la cooperativa. Por consiguiente, un grupo de personas y conductores instauraron una junta para debatir todos los temas económicos, financieros, logísticos, y beneficios en general sobre la viabilidad de constituirse como empresa, y fue así como decidieron crear la empresa que los representara ante la ciudadanía.

Filosofía

La filosofía de la cooperativa de transportadores de Dosquebradas busca fomentar la participación colectiva de todos sus asociados y clientes para el mejoramiento de la prestación del servicio. Dentro de un contexto donde puedan estar en completa tranquilidad por pertenecer a este grupo y poder tener todos los beneficios pecuniarios y recreativos para sus familias, y además estandarizar sus tarifas obteniendo los ingresos pertinentes por su actividad generando rentabilidad tanto para la cooperativa como el asociado permitiendo que esta permanezca en el tiempo.

Misión

Somos una Cooperativa de transportadores que presta servicios en las modalidades turístico, veredal y de carga; comprometidos con la satisfacción del cliente; trabajamos enmarcados bajo los principios constitucionales de solidaridad y cooperación.

Visión

Constituirnos como la Cooperativa líder en la modalidad de transporte especial veredal, comprometidos con la calidad, eficiencia y prestación del servicio para nuestros clientes hacia en el año 2018.

Valores corporativos

- **Servicio**

Demostramos la eficiencia en la prestación del servicio, en conjunto con la comodidad y seguridad de nuestros clientes

- **Confianza**

Generamos acciones de calidad humana y técnica, para estar en constante mejoramiento continuo

- **Honestidad**

Estamos enmarcados en la regulación tarifaria, por medio de la normatividad legal vigente.

- **Solidaridad**

Demostramos interés por el bienestar de todas las personas, aportando una efectividad en las necesidades de movilidad.

Política Integral

En COOTRADOS prestamos el servicio de Transporte público terrestre en las modalidades veredal, turístico, y carga. Buscando el mejoramiento continuo en la satisfacción de todos nuestros clientes de acuerdo con sus necesidades y expectativas a través de un parque automotor óptimo, personal idóneo capaz de Prestar el servicio de manera oportuna, rápida, efectiva y confiable.

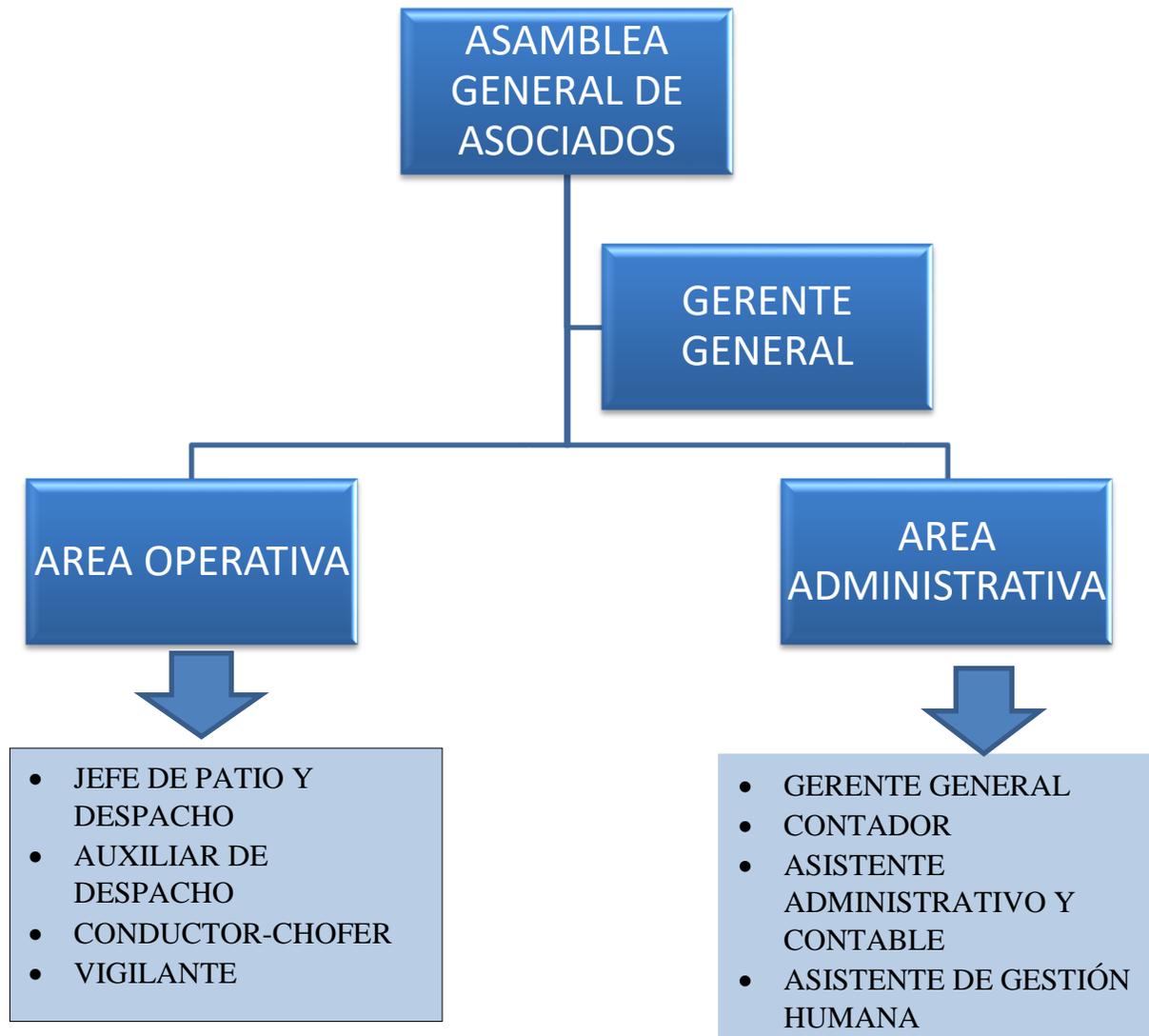
Trabajamos Orientados en prevenir y minimizar los factores de riesgos de los colaboradores, las lesiones y las enfermedades laborales mediante la implementación del SG-SST; que ayude en prevenir y mitigar la contaminación ambiental que se genere en la prestación de nuestros servicios.

Estamos comprometidos con la prevención, mantenimiento y el control de nuestro parque automotor con fin de garantizar el cumplimiento de acuerdo a la normatividad legal aplicable y el mejoramiento continuo del sistema de gestión.

Objetivos integrales

- Identificar los factores de riesgo, evaluar y controlar las amenazas y establecer la minimización de los mismos.
- Salvaguardar la seguridad y la calidad de vida de los colaboradores mediante la mejora continua del sistema.
- Cumplir y ejecutar el sistema de gestión de acuerdo con la normatividad legal vigente aplicable en materia del SG-SST.
- Prevenir y minimizar los impactos ambientales asociados a la prestación del servicio de transporte.
- Garantizar la prestación del servicio de manera efectiva y confiable.

Estructura Organizacional



Fuente: ADM

4.4.2 Aspectos del pasante o practicante

Jefe inmediato: Henry Orbegozo Isaza

Celular: 3147026052

E-mail: henrillo@hotmail.es

Cargo: Asistente administrativo y contable

Área: Administrativa

Funciones:

- Realizar la liquidación de nómina de la empresa
- Administrar los libros contables
- Pagar los proveedores
- Manejo caja menor
- Liquidar seguridad social de los empleados
- Afiliar a los empleados nuevos al SGSS
- Asistir al gerente general

Tipo de contrato: Prestación de servicios

Horario Laboral:

L-V 7:00 AM A 11:45 AM – 1:00 PM A 6:00

Salario:

\$950.000 novecientos cincuenta mil pesos COP

5. Cronograma de actividades

MES	SEMANA			
	1	2	3	4
JULIO	Auto evaluación decreto 1072 de 2015	Auto evaluación decreto 1072 de 2015	Auto evaluación decreto 1072 de 2015	Auto evaluación decreto 1072 de 2015
AGOSTO	Auto evaluación decreto 1072 de 2015	Auto evaluación decreto 1072 de 2015	Auto evaluación decreto 1072 de 2015	Auto evaluación decreto 1072 de 2015
SEPTIEMBRE	Auto evaluación decreto 1072 de 2015	Auto evaluación decreto 1072 de 2015	Auto evaluación decreto 1072 de 2015	Auto evaluación decreto 1072 de 2015
OCTUBRE	Auto evaluación estándares mínimos resolución 1111 de 2017	Auto evaluación estándares mínimos resolución 1111 de 2017	Elaboración plan de mejoramiento	Elaboración plan de mejoramiento

5.1 RESULTADO DE LA INTERVENCIÓN

5.1.1 AUTO EVALUACIÓN DECRETO 1072 DE 2015 ARTICULO 2.2.4.6.16

5.1.2 Política de la seguridad y la salud en el trabajo-SST

COOTRADOS 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 COOTRADOS 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.

5.1.2.1 RESPONSABILIDADES FRENTE AL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

5.1.2.2 Roles y responsabilidades

Rol	Responsabilidades
Gerente General	<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 que permitan recolectar información manifestada por los trabajadores

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.
Responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo.	<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

colaboradores	<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. • Utilizar los elementos de protección individual
Comité paritario o vigía en seguridad y salud en el trabajo	<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.

Comité de convivencia laboral	<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.
Asamblea General de Asociados	<ul style="list-style-type: none"> • Definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora De las medidas de prevención y control del SGSST. • Responsable de la protección, la seguridad y la salud de los trabajadores, de garantizar Ambientes de trabajo saludables. • Establecer políticas de mejoramiento para el SG-SST.

Fuente: ARL Sura

5.1.2.3 DIRECCIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

5.1.2.4 Comité paritario del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo COPASST

Los representantes de la administración del COPASST son elegidos directamente por el empleador o quien este delegue para el efecto, mientras que los representantes de los trabajadores son elegidos por votación libre. Los miembros del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo se eligen para períodos de dos (2) años y pueden ser reelegidos. (Decreto 1295 de 1994, Artículo 63). Ver anexo 1

5.1.2.5 Conformación COPASST

El número de trabajadores que pueden pertenecer al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST depende de la cantidad total de empleados de la empresa, así:

- Las empresas de menos de 10 trabajadores deben tener un Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo, quien cumplirá las mismas funciones del Comité Paritario. De 10 a 49 trabajadores, se elige un representante por cada una de las partes.
- De 50 a 499 empleados, se eligen dos representantes por cada una de las partes.
- De 500 a 999 trabajadores, se eligen tres representantes por cada una de las partes.

- De 1.000 a más empleados, se eligen cuatro representantes por cada una de las partes.
- El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST debe tener un presidente y un secretario, el primero de ellos será designado por el empleador escogiéndolo entre los representantes que él nombre, el segundo será elegido por el comité en pleno.

5.1.3 Recursos

Recurso Humano: El COPASST realizará la verificación de riesgos en cada una de las áreas de la empresa. Así mismo se cuenta con el acompañamiento de la ARL SURA para desarrollar dichas actividades al interior de la compañía y con la participación de todos los colaboradores.

Recurso Técnico: La cooperativa de transportadores de Dosquebradas se comprometerá a demarcar todas las áreas operativas con sus respectivas señalizaciones, extintores, gabinetes, y el punto de encuentro en caso de un siniestro. De acuerdo a la normatividad legal vigente.

5.1.4 Lista de chequeo de responsabilidades

Guía para la elaboración del SG-SST

Nivel de dirección		Cumplimiento	
		Si	No
Responsabilidad		si	no
1	Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud, en el Trabajo a través de documento escrito, el empleador debe suscribir la política de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, la cual deberá proporcionar un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de seguridad y salud en el trabajo;		X
2	Asignación y Comunicación de Responsabilidades: Debe asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo SST a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección;		X
3	Rendición de cuentas al interior de la empresa: A quienes se les hayan delegado responsabilidades en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, tienen la obligación de rendir cuentas internamente en relación con su desempeño. Esta rendición de cuentas se podrá hacer a través de medios escritos, electrónicos, verbales o los que sean considerados por los responsables. La rendición se hará como mínimo anualmente y deberá quedar documentada;		X
4	Definición de Recursos: Debe definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa, el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda, puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones		X
5	Asignar y comunicar responsabilidades a los trabajadores en seguridad y salud en el trabajo dentro del marco de sus funciones.		X
6	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.		X
7	Revisar el cumplimiento del plan de trabajo anual en SST y cronograma.		X
8	Garantizar la supervisión de la seguridad y salud en el trabajo.		X
9	Evaluar por lo menos una vez al año la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.		X
10	Implementar los correctivos necesarios para el cumplimiento de metas y objetivos.		X

11	Garantizar la disponibilidad de personal competente para liderar y controlar el desarrollo de la seguridad y salud en el trabajo.		X
12	Garantizar un programa de inducción y entrenamiento para los trabajadores que ingresen a la empresa, independientemente de su forma de contratación y vinculación.		X
13	Garantizar un programa de capacitación acorde con las necesidades específicas detectadas en la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.		X
14	Garantizar información oportuna sobre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y canales de comunicación que permitan recolectar información manifestada por los trabajadores.		X
15	Realizar y ejecutar el plan de auditorías mínimo una vez al año.		X
Mandos medios		Cumplimiento Si / No	
Responsabilidad		si	no
1	Participar en la actualización de la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.		X
2	Participar en la construcción y ejecución de planes de acción.		X
3	Promover la comprensión y aplicación práctica de la política en los trabajadores, contratistas y partes interesadas.		X
4	Informar sobre las necesidades de capacitación y entrenamiento en Seguridad y Salud en el Trabajo.		X
5	Participar en la investigación de los incidentes y accidentes de trabajo.		X
6	Participar en las inspecciones de seguridad.		X
Responsable de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo		Cumplimiento Si / No	
Responsabilidad		si	no
1	Planificar, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el SG-SST y como mínimo una vez al año realizar su evaluación.		X
2	Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del SG-SST.		X
3	Promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación del SG-SST.		X
4	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.		X
5	Validar o construir con los jefes de las áreas los planes de acción y hacer seguimiento a su cumplimiento.		X
6	Promover la comprensión de la política en todos los niveles de la organización.		X
7	Gestionar los recursos para cumplir con el plan de Seguridad y Salud en el Trabajo y hacer seguimiento a los indicadores.		X

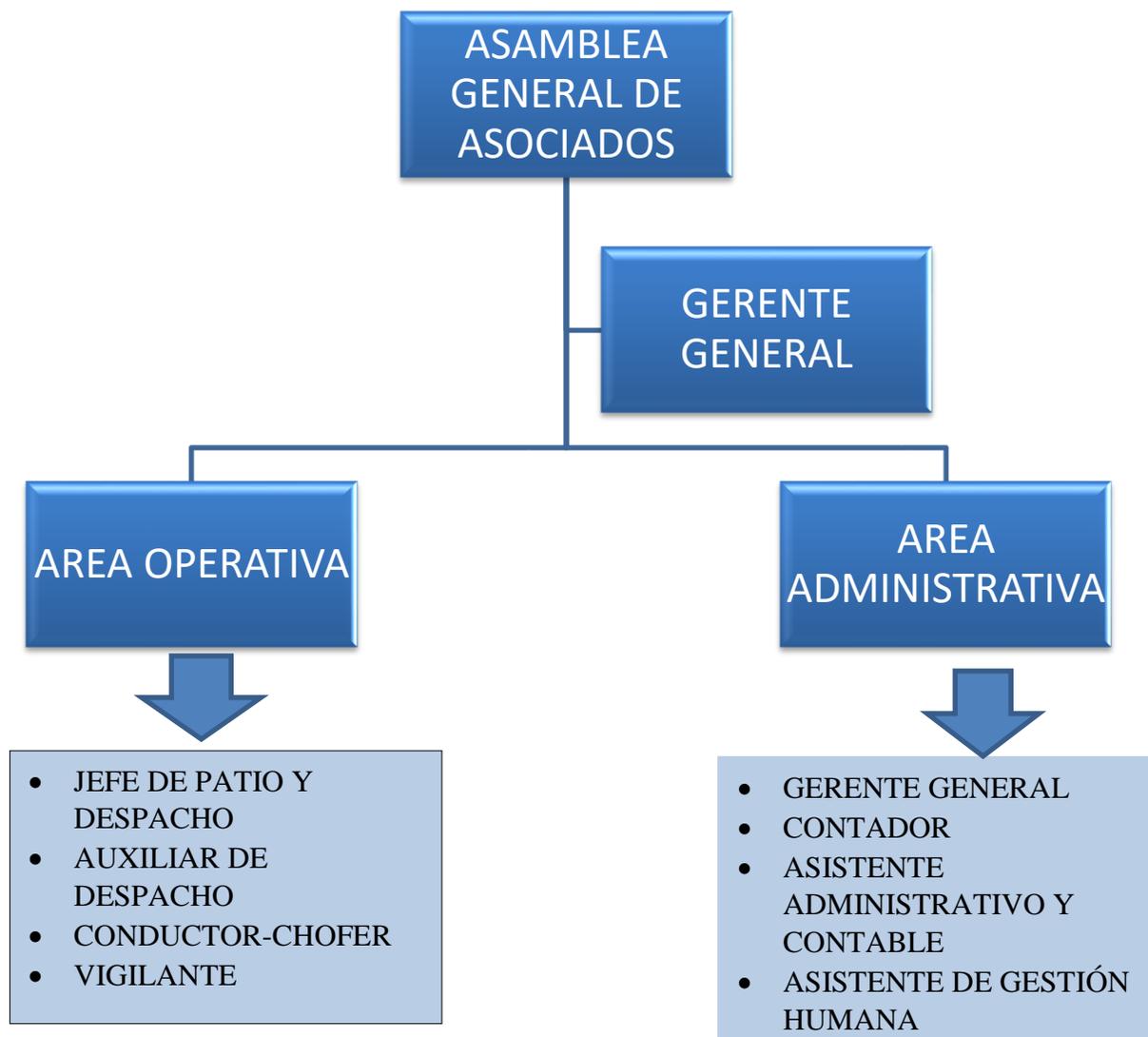
8	Coordinar las necesidades de capacitación en materia de prevención según los riesgos prioritarios y los niveles de la organización.		X
9	Apoyar la investigación de los accidentes e incidentes de trabajo.		X
10	Participar de las reuniones del Comité de Seguridad y Salud en el trabajo.		X
11	Implementación y seguimiento del SG-SST.		X
Trabajadores		Cumplimiento Si / No	
Responsabilidad		si	no
1	Conocer y tener clara la política de Seguridad y Salud en el Trabajo.		X
2	Procurar el cuidado integral de su salud.		X
3	Suministrar información clara, completa y veraz sobre su estado de salud.		X
4	Cumplir las normas de seguridad e higiene propias de la empresa.		X
5	Participar en la prevención de riesgos laborales mediante las actividades que se realicen en la empresa.		X
6	Informar las condiciones de riesgo detectadas al jefe inmediato.		X
7	Reportar inmediatamente todo accidente de trabajo o incidente.		X
COPASST o vigía en seguridad y salud en el trabajo		Cumplimiento Si / No	
Responsabilidad		si	no
1	El programa de capacitación en seguridad y salud en el trabajo SST, debe ser revisado mínimo una (1) vez al año		X
2	Comité. Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo de participar y conocer de los cambios generados en la gestión documental		X
3	participar en la planificación de las auditorías internas del sistema de gestión con la alta dirección		X
4	Proponer a las directivas las actividades relacionadas con la salud y la seguridad de los trabajadores.		X
5	Analizar las causas de accidentes y enfermedades.		X
6	Visitar periódicamente las instalaciones.		X
7	Acoger las sugerencias que presenten los trabajadores en materia de seguridad.		X
8	Servir de punto de coordinación entre las directivas y los trabajadores para las situaciones relacionadas con Seguridad y Salud en el Trabajo.		X
Comité de convivencia laboral		Cumplimiento Si / No	
Responsabilidad		si	no

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.		X
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.		X
3	Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.		X
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.		X
5	Formular planes de mejora y hacer seguimiento a los compromisos,		X
6	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.		X
7	Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones.		X
Coordinador de alturas		Cumplimiento Si / No	
Responsabilidad		si	no
1	Identificar peligros en el sitio en donde se realizan trabajos en alturas y adoptar las medidas correctivas y preventivas necesarias.		X
2	Apoyar la elaboración de procedimientos para el trabajo seguro en alturas		X
3	Inspeccionar anualmente el sistema de acceso para trabajo en alturas y sus componentes,		X
4	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.		X
5	Verificar la instalación de los sistemas de protección contra caídas.		X

Fuente: ARL Positiva

5.1.5 Organigrama

Estructura Organizacional



Fuente: ADM

5.1.6 Diagnostico de condiciones de salud

Resultado del procedimiento sistemático para determinar “el conjunto de variables objetivas de orden fisiológico, psicológico y sociocultural que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora” (Decisión 584 de la Comunidad Andina de Naciones).

Los colaboradores de la empresa cooperativa de transportadores de Dosquebradas se encuentran expuestos a ciertas variables como: problemas socioculturales, psicológicos, y físicos en donde identificamos que los conductores en su mayoría son personas mayores de edad, que en su actividad diaria están expuestos a agentes contaminantes externos como la polución del aire, y las carreteras rurales las cuales no son pavimentadas. Esto conlleva que los colaboradores presenten problemas respiratorios y/o deficiencias respiratorias, la conducción también provoca en que algunos operadores sufran de la patología del manguito rotador que es muy común en este gremio. Dentro de la parte psicosocial los conductores presentan leves momentos de estrés laboral por el trato continuo de personas y usuarios que los rodean en su labor diaria.

El Diagnostico de las Condiciones de Salud en la cooperativa de transportadores de Dosquebradas busca identificar los peligros y valorar los riesgos presentes en la empresa, con el fin de medir y cuantificar el impacto de estos sobre los colaboradores y la manera

de minimizarlos al máximo. Estos riesgos están relacionados directamente con las características físicas, psicológicas y sociales de los individuos que hacen parte de la cooperativa donde desempeñan una labor específica.

5.1.6.1 Recolección de información

para realizar un panorama general de la situación actual de la empresa, en lo referente a la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Se realizó una entrevista no estructurada al gerente, en donde se expusieron puntos como la misión, visión, y proyección de la empresa para el próximo año. Donde se dio el aval para evaluar y diagnosticar la situación actual de la compañía y poder inspeccionar las instalaciones tanto operativas como administrativas, teniendo así un acercamiento con todos los procesos que se están llevando a cabo. Posteriormente, el asistente de gestión humana nos suministró información trascendental de todos los colaboradores activos que nos sirvió para analizarla y graficar todo lo referente al perfil sociodemográfico de la empresa.

Con toda la información que estamos recolectando buscaremos que la compañía se identifique, y tenga un panorama medible de su situación actual. En donde todos los hallazgos los usen como indicadores y así poder implementar planes de acción que sirvan como autoevaluación de sus procesos. Para después estar preparados para la implementación del sistema de gestión y seguridad y salud en el trabajo.

Por medio de la normatividad vigente para la implementación del sistema de gestión y seguridad y salud en el trabajo en Colombia, se implementarán fichas o guías de trabajo que podamos tener para validar toda la información como: requisitos, costos, tiempo, y entre otras variables. Adicional podemos obtener información de alta relevancia de las páginas web de las administradoras de riesgos laborales como positiva y sura. Que nos ayudaran a mejorar la matriz para evaluar la implementación del sistema.

5.1.6.2 Aspectos administrativos

La empresa cooperativa de trasportadores de Dosquebradas, en su corto tiempo de operación ha podido fomentar la formalización y el bien colectivo entre varias personas del municipio de Dosquebradas logrando así, constituirse como organización en donde todas los colaboradores que la integran pueden gozar del beneficio de pagos de seguridad social, bonificaciones, licencias remuneradas, y otras series de beneficios como descuentos en planes exequibles, compra de soat y tecno-mecánica y mantenimiento preventivo de los vehículos. Que anteriormente todas las personas de este gremio se valían por si mismas o de terceros.

5.1.6.3 Infraestructura

El área Administrativa de la empresa cooperativa de transportadores de Dosquebradas se encuentra ubicada en el barrio Bombay etapa 3 manzana 46 casa 16, en esta residencia se encuentra la oficina del Gerente y el Contador, y un cubículo para el asistente administrativo y contable, y la zona de recepción para los colaboradores. En este piso también encontramos la cocina y el baño para el personal administrativo y en el fondo de la residencia vive una familia.

El área operativa se encuentra ubicada en la cra 10 con calle 13 esquina parqueadero cootrados primer piso donde encontramos la oficina del Jefe de Patio y despacho, y al lado encontramos el escritorio de su auxiliar de despacho. En este mismo nivel encontramos una zona de descanso para los conductores, que cuenta con sillas y dos mesas, y por último diagonal a la puerta principal está la caseta para el vigilante que también sirve como espacio para guardar paquetes de los clientes que lo soliciten.

5.1.6.4 Jornada laboral

Los colaboradores del área administrativa de la cooperativa de trasportadores de Dosquebradas laboran de lunes a viernes de 7:00 am a 12:00 pm y de 1:00 pm a 6:00 pm. Sábados 9:00 am a 2:00 pm.

Los colaboradores del área operativa laboran por recorridos que están establecidos de las 6:45 am a 9:00 am, 12:15 pm a 2:30 pm, 4:45pm a 6:00 pm de lunes a domingo turnos rotativos.

5.1.6.5 Estilo de vida saludable

La cooperativa de trasportadores de Dosquebradas actualmente no tiene establecido un cronograma de actividades para realizar pausas activas, encuentros familiares, celebraciones, capacitaciones en temas como alcoholismo, drogadicción, estrés laboral, hábitos alimenticios, como tampoco un programa para la prevención de los problemas que puedan conllevar todos los colaboradores en su labor diaria, que permita la recuperación de energía para un desempeño eficiente en cada lugar de trabajo.

5.1.6.6 Formato auto reporte de condiciones de salud

	Formato Auto reporte de Condiciones de Salud	F 007 CSST 019 Versión 01
--	--	------------------------------

CIUDAD:		FECHA	DD	MM	AA
AUTOREPORTE DE CONDICIONES DE SALUD					
DATOS DEL TRABAJADOR					
PRIMER APELLIDO		SEGUNDO APELLIDO		NOMBRES	
SEXO	<input type="checkbox"/> F <input checked="" type="checkbox"/> M	EDAD (años)	<input type="checkbox"/>	ESTADO CIVIL	<input type="checkbox"/> Casado <input type="checkbox"/> Jero <input type="checkbox"/> re <input type="checkbox"/> Separado <input type="checkbox"/>
EPS		AFP		ARL	
Cargo		Dependencia			
¿Qué equipos opera?					
¿Actualmente presenta alguna enfermedad o está en tratamiento médico? Explique					
Describa que síntoma(s) físico(s) o emocional(es) percibe y el tiempo de evolución					
¿Considera que tiene alguna relación estos síntomas con su trabajo? Explique					
¿Considera que tiene alguna relación este síntoma con sus actividades fuera del trabajo? Explique					

¿Ha consultado a su servicio de salud por estos síntomas? Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Por qué?		
¿Durante el último año ha sido incapacitado por esta causa? S <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Por qué?		
¿Cuántos días de incapacidad médica?		
¿Tiene Ud. algún hobbies, o practica algún deporte? ¿Cuál(es)? ¿Qué tiempo le dedica a cada uno?		
SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES PARA EL MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES DE SALUD		
FIRMAS		
Firma del trabajador		Firma Coordinador de Seguridad y Salud en el Trabajo
C.C		
ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
NOMBRE:	NOMBRE:	NOMBRE:
CARGO:	CARGO:	CARGO:
FECHA:	FECHA:	FECHA:

FUENTE: División GTH Universidad Católica

5.1.6.7 Convenciones para la identificación de riesgos

Color	Significado	Indicaciones y precisiones
Rojo	Señal de prohibición	Comportamientos peligrosos
	Peligro-alarma	Alto, parada, dispositivos de desconexión de emergencia.Evacuación
	Material y equipos de lucha contra incendios	Identificación y localización
Amarillo, o amarillo anaranjado	Señal de advertencia	Atención, precaución.Verificación
Azul	Señal de obligación	Comportamiento o acción específica.Obligación de utilizar un equipo de protección individual
Verde	Señal de salvamento o de auxilio	Puertas, salidas, pasajes, material, puestos de salvamento o de socorro, locales
	Situación de seguridad	Vuelta a la normalidad

Fuente: Universidad de Cádiz. Facultad de Ciencias. Señalización de Seguridad

Con la identificación y demarcación de las zonas no seguras o que tengan alta probabilidad de accidentalidad, se podrá compartir las indicaciones para que todos los colaboradores se encuentren informados y a la defensiva para prevenir posibles accidentes de trabajo.

5.1.6.8 Señales de obligación



Fuente: señalización y demarcación ARL positiva 2009

La ubicación estratégica de las señales de seguridad, son de vital importancia tanto para cumplir los requisitos legales. Y aun de mayor grado ya que los colaboradores tendrán un nivel de bienestar óptimo para desempeñar sus labores y mejorar en sus actividades diarias. Y creando un entorno de bioseguridad previniendo lesiones físicas, ayudando a minimizar los accidentes laborales.

5.1.6.9 Señales de prohibición



Fuente: señalización y demarcación ARL positiva 2009

Las señales de prohibición es la forma como la empresa protege a los colaboradores y la gente del común que se encuentre en la empresa o goce de los servicios prestados, de una forma en que si se altera son peligros eminentes que pueden ser catastróficos para todos.

5.1.6.10 Señales de advertencia



Fuente: señalización y demarcación ARL positiva 2009

La señalización sirve como método de prevención, ya que describe la información relativa a la seguridad, que fomente a entornos seguros donde solo las personas calificadas y cualificadas intervengan en el proceso.

5.1.6.11 Señales de salvamento



Fuente: ARL sura

las señales de salvamento nos ayudan a encontrar las rutas de evacuación en casos de siniestros, nos proporcionan información de los puntos de encuentro y áreas que cuentan con dispositivos de salvamentos como: camillas, inmovilizadores, duchas de seguridad y puesto de primeros auxilios, entre otros.

5.1.6.12 Tipos de extintores



Fuente: Página web cuerpo de bomberos Dosquebradas

Los extintores son dispositivos portátiles destinados a la eliminación de fuegos incipientes en algún lugar de la empresa. Que son fundamentales para prevenir una catástrofe, cada extintor tiene su etiqueta de clasificación la cual describe su finalidad de uso y las instrucciones de manejo.

5.1.7. Encuesta Perfil Sociodemográfico

5.1.7.1 Personal Activo

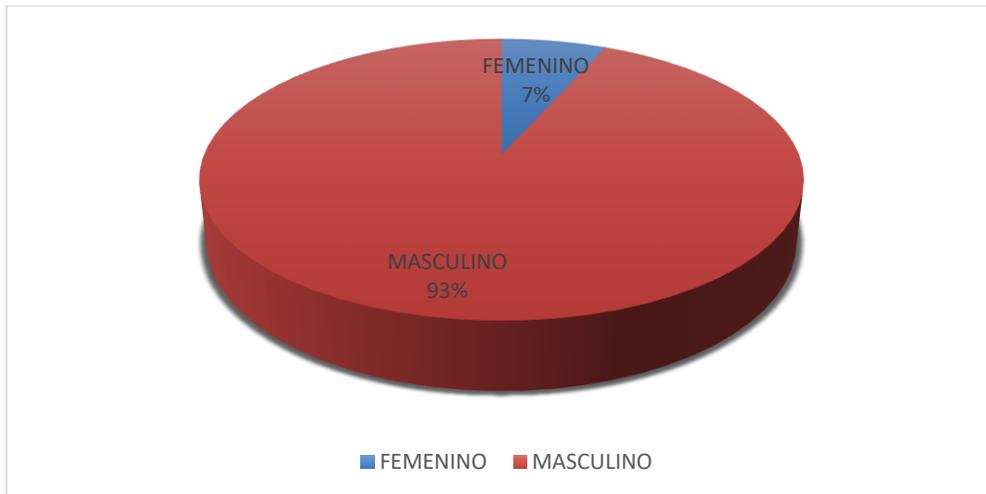
AREA OPERATIVA	CANTIDAD
• JEFE DE PATIO Y DESPACHO	1
• AUXILIAR DE DESPACHO	1
• CONDUCTOR-CHOFER	6
• VIGILANTE	2
TOTAL OPERATIVOS:	10

AREA ADMINISTRATIVA	CANTIDAD
• GERENTE GENERAL	1
• CONTADOR	1
• ASISTENTE ADMINISTRATIVO Y CONTABLE	1
• ASISTENTE DE GESTIÓN HUMANA	1
TOTAL ADMINISTRATIVOS:	4

En la empresa podemos observar las siguientes variables sociodemográficas.

TABLA 1 distribución por género

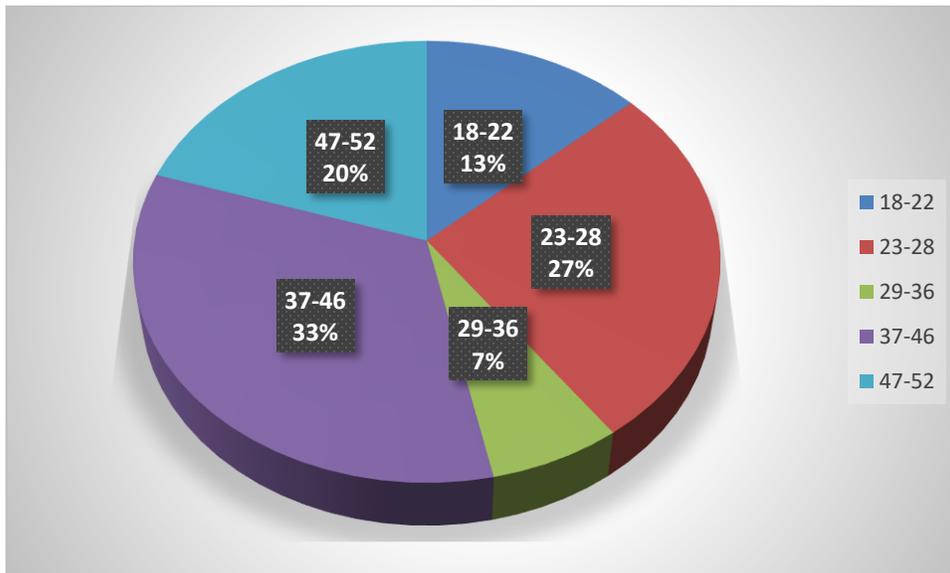
GÉNERO	PORCENTAJE
MASCULINO	93%
FEMENINO	7%
TOTAL	100%



Fuente: Propia

TABLA 2 distribución por edad

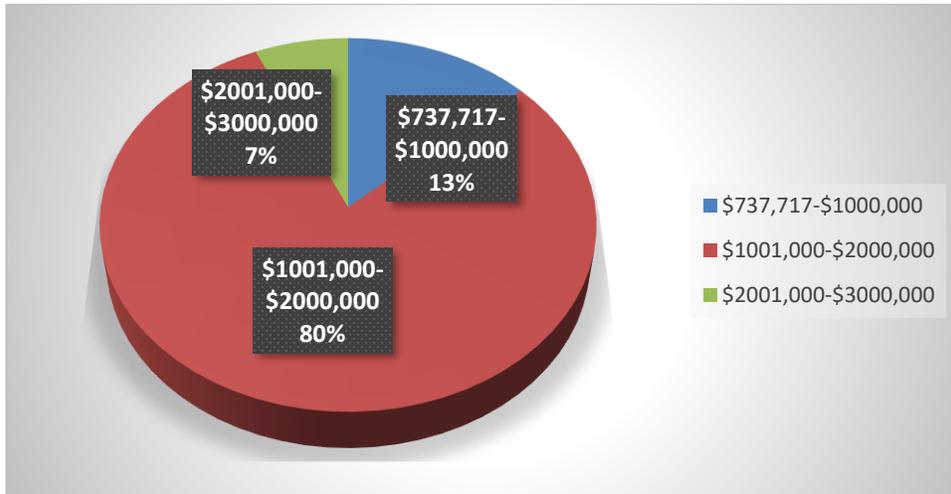
EDAD	# PERSONAS	PORCENTAGE
18-22	2	13%
23-28	4	27%
29-36	1	7%
37-46	5	33%
47-52	3	20%
TOTAL	15	100%



Fuente: Propia

TABLA 3 distribución por escala salarial

SALARIO	# PERSONAS	PORCENTAGE
\$737,717-\$1000,000	2	13%
\$1001,000-\$2000,000	12	80%
\$2001,000-\$3000,000	1	7%
TOTAL	15	100%



Fuente: Propia

5.1.8. Matriz Peligros GTC45

5.1.8.1 Tabla de peligro

FACTORES DE RIESGO	NIVEL DE RIESGO			FACTORES DE RIESGO	NIVEL DE RIESGO		
FISICOS	ALTO	MEDIO	BAJO	CONDICIONES DE SEGURIDAD	ALTO	MEDIO	BAJO
RUIDO		X		PISOS PELIGROSOS		X	
ILUMINACION		X		ESCALERAS PELIGROSAS			X
VIBRACIONES		X		ORIFICIOS SIN PROTECCION			X
TEMPERATURAS ALTAS		X		PASILLOS OBSTACULIZADOS			X
TEMPERATURAS BAJAS		X		TEMPERATURAS EXTRMAS			X
RADIACIONES NO IONIZ		X		SIN SALIDAS DE EMERGENCIA			
INFRARROJAS			X	SIN SEÑALIZACION DE SEGURIDAD	X		
ULTRA VIOLETA	X			ELECTRICO (ALTA, Y BAJA TENSION)			X
ELECTOMAGNETICAS			X	TRANSITO	X		
				PUBLICO	X		
QUIMICOS	ALTO	MEDIO	BAJO	MECANICOS	ALTO	MEDIO	BAJO
POLVOS	X			MAQUINARIA EN MAL ESTADO			X
HUMOS	X			MAQUINARIA SIN GUARDAS			X
FIBRAS			X	MAQUINARIA SIN ANCLAR			X
LIQUIDOS				MAQUINARIA SIN FRENO DE SEG.			X
VAPORES	X			EQUIPOS A PRESION			X
AEROSOLES			X	EQUIPOS DEFECTUOSOS			X
GASES	X			HERRAMIENTA DEFECTUOSA		X	
MATERIAL PARTICULADO	X			HERRAMIENTA INAPROPIADA		X	
BIOLOGICOS	ALTO	MEDIO	BAJO	VEHICULOS SIN MANTENIMIENTO		X	
HONGOS		X		MAQUINAS INSEGURAS			X
VIRUS		X		POLEAS O PLUMAS DEFECTUOSAS			X
BACTERIAS		X					

PELOS O PLUMAS							
BAÑOS EN MAL ESTADO							
PSICOSOCIALES	ALTO	MEDIO	BAJO	DE INCENDIO O EMERGENCIAS	ALTO	MEDIO	BAJO
ALTA CARGA DE TRABAJO		x		EXTINTORES OCULTOS	x		
ESTANDARES ALTOS		x		EXTINTORES DESCARGADOS	x		
TRABAJO MONOTONO		x		SIN EXTINTORES	x		
TRABAJO DE GRAN CONCENTRACION	x			GABINETES OBSTRUIDOS	x		
TRABAJO REPETITIVO	x			MANGUERAS EN MAL ESTADO	x		
FALTA MOTIVACION			x	SIN CAMILLA O INAPROPIADA	x		
TRABAJO AISLADO			x	BOTIQUIN INCOMPLETO	x		
ORDENES CONTRADICTORIAS			x	SIN DIRECTORIO DE EMERGENCIAS	x		
				ESCAPE DE GASES PELIGROSOS			x
BIOMECANICOS	ALTO	MEDIO	BAJO	FENOMENOS NATURALES	ALTO	MEDIO	BAJO
TRABAJO DE PIE PROLONGADO			x	SISMO			x
TRABAJO SENTADO PROLONGADO	x			TERREMOTO			x
DISEÑO DEL PUESTO		x		VENDAVAL			x
INCLINAC. TRONCO PROLONGADO		x		INUNDACIÓN			x
SOBRECARGAS Y ESFUERZOS			x	DERRUMBE			x
SOBRETIEMPOS DE TRABAJO		x		PRESIPITACIONES			x
GIROS DE TRONCO PERMANENTES			x	PRESIPITACIONES LLUVIAS			x
MOVIMIENTOS REPETITIVOS		x		PRESIPITACIONES GRANIZADAS			x
FLEXION DE PIERNAS PROLONGADA		x		PRESIPITACIONES HELADAS			x

Fuente: ARL positiva

5.1.8.2 Matriz de identificación de peligros

Nivel de Riesgo y de intervención $NR = NP \times NC$		Nivel de Probabilidad (NP)			
		40-24	20-10	8-6	4-2
Nivel de Consecuencias (NC)	100	I 4000-2400	I 2000-1200	I 800-600	II 400-200
	60	I 2400-1440	I 1200-600	II 480-360	II 240 - III 120
	25	I 1000-600	II 500-250	II 200-150	III 100-50
	10	II 400-240	II 200 - III 100	III 80-60	III 40 - VI 20

De acuerdo con la resolución 2646 de 2008, la organización determina el riesgo y el nivel de riesgo para los peligros psicosociales a través de la aplicación de las baterías.

Fuente: ARL positiva

6. Conclusiones

- Comunicar a todos los colaboradores acerca del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo que se necesita implementar, la necesidad, el requerimiento y la importancia de este. Y del grado de compromiso que se requiere para ejecutarlo donde todos participen activamente y de la empresa misma.
- Se sugiere contratar una persona externa, o entidad para que inicie la ejecución del sistema de gestión de seguridad en el trabajo, ya que la compañía no cuenta con una persona con los requisitos técnicos para ejecutar y respaldar la implementación del sistema de gestión.
- Solicitar a la ARL SURA el apoyo constante en todo lo que se requiera para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con el fin de llevar una vigilancia permanente de todas las actividades que se presenten en temas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.
- Hacer tabulación de la información sobre los incidentes, accidentes y enfermedades en general de los colaboradores de la empresa, ya que no existe información cuantitativa para controlar y minimizar los accidentes de trabajo.

7. Recomendaciones

- La implementación y ejecución del sistema de gestión y seguridad y salud en el trabajo se debe emprender a mediano plazo con el fin de que la empresa no vaya a infringir con la normatividad legal vigente.
- La ejecución del sistema de gestión de seguridad y salud en trabajo debe contar con el respaldo administrativo y financiero de la cooperativa de transportadores de Dosquebradas.
- La empresa está interesada en la implementación del sistema de gestión se recomienda iniciar un plan de mejoramiento con respecto a los básico en el cuidado colectivo y bienestar general de todos los colaboradores, para mejorar la condiciones laborales y así garantizar la calidad de vida y minimizar los futuros accidentes de trabajo.

8. Bibliografía

Bibliografía

- Angel, M. (2012). LA ESCLAVITUD DE INDIGENAS Y NEGROS EN LA EPOCA COLONIAL. *SEMANA*.
- Arias Galicia, F. y. (2000). *Administracion de Recursos Humanos, Para el alto Desempeño*. Mexico: Trillas.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestion del Talento Humano*. Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A.
- Lizandro, A. G. (2012). Revisión histórica de la salud ocupacional y la seguridad industrial. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*.
- Lizandro, A. G. (2012). Revisión histórica de la salud ocupacional y la seguridad industrial. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*.
- MINTRABAJO. (26 de MAYO de 2015). *MINTRABAJO*. Obtenido de MINTRABAJO: <http://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/normatividad/decreto-unico-reglamentario>
- MINTRABAJO. (27 de Marzo de 2017). *Ministerio del Trabajo*. Obtenido de Ministerio del Trabajo: <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/647970/Resoluci%C3%B3n+1111-est%C3%A1ndares+m%C3%ADnimos-marzo+27.pdf>
- OIT. (2016). Asesoramiento y Apoyo Continuo. *Educación*.
- Paul, M. (1967). *marxists*. Obtenido de <https://www.marxists.org/espanol/mattick/1967/gestion-obrera.htm>
- SURATEP, Plan de emergencia prevención y asistencia en riegos profesionales DOCUMENTOS DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, decreto 614 del 14 de Marzo de 1984
- Resolución 2013 del 6 de Junio de 1986.
- INSTITUTO DE SEGUROS SOCIALES, Accidentes de trabajo cartilla N°4

9. Apéndices y anexos

ANEXO 1

COPASST

EMPRESA:
NOMBRE

CONTRATO No:
NUMERO

APROBADO POR:
XXXXXXXXXX

ASESORADO POR:
NOMBRE DEL ASESOR
CONSULTORIA GESTION DEL RIESGO IPS SURAMERICANA

REVISADO POR:
ARL SURA

BOGOTA D.C.
FECHA

Recibido por

Entregado por

EL COPASST

El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo constituye un medio importante para promocionar la Salud laboral en todos los niveles de la empresa, buscar acuerdos con las directivas y responsables del Programa de Seguridad y Salud 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 Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST). El artículo 35 del Decreto 1295 de 1994 establece para empresas de menos de 10 trabajadores, la obligación de nombrar un Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Debe estar conformado por igual número de representantes por parte de la administración 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 de Seguridad y Salud en el Trabajo es elegido por el empleador, no requiere proceso de votación. El período de vigencia de los miembros del Comité es de 2 años, al cabo del cual podrán ser reelegidos.

Debe reunir por lo menos una vez al mes a los representantes del COPASST en la empresa y durante la jornada laboral, manteniendo un archivo de las actas de reunión.

ALCANCE

Es un organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de seguridad y salud en el trabajo dentro de la institución.

En ningún momento el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo entrará a reemplazar las acciones de prevención y promoción en Seguridad y Salud en el trabajo, ni asumirá las responsabilidades que, en prevención y control de accidentes, así como de enfermedades laborales, identificación, evaluación y el control de riesgos, tienen los diferentes niveles jerárquicos de la empresa.

Funciones del comité tales como: proponer actividades de impacto en seguridad y salud en el trabajo, recomendar medidas preventivas y/o correctivas, auditar el desarrollo de las mismas.

ELECCION COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

1. Elija el comité paritario de seguridad y salud en el trabajo o el vigía de seguridad y salud en el trabajo. Tenga en cuenta que debe estar conformado por representantes del empleador y de los trabajadores. El empleador los nombrará directamente y los trabajadores lo harán mediante votación libre.
2. Organice el proceso de votación y elección de los candidatos que van a representar a los trabajadores: En este paso es necesario elaborar los votos, elegir los jurados que colaboraran en el proceso y diligenciar el acta de apertura de las votaciones.
3. Realice el proceso de votación y elección de los representantes: Registre en un formato el nombre, cédula y firma de la persona que va a votar, con el fin de respaldar los datos de votación que posteriormente se obtendrán. Una vez finalice la votación diligencie el acta de cierre de las votaciones y proceda a efectuar el conteo de los votos dejando constancia de ello en un formato.
4. Conformado el comité preséntelo ante todo el personal de la empresa y divulgue las funciones básicas que les tocará desarrollar.
5. Diligencie y envíe una copia del acta de conformación del comité.
6. Programe en el menor tiempo posible una primera reunión para determinar los procedimientos y el plan de trabajo a desarrollar.
7. Diligencie y envíe, a más tardar a los 8 (ocho) días de constituido el comité, en original y dos (2) copias el formato de inscripción de comité paritario de seguridad y salud en el trabajo o vigía de seguridad y salud en el trabajo. Al diligenciar este formato tenga en cuenta: En el ítem I cuando se solicita el código de actividad, colocar el número que corresponde a la clase de riesgo, según lo especificado en el Decreto 1607 de 2002.

OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES

- Proporcionar los medios y el tiempo necesario a los miembros del COPASST, así como el de presupuestar en el Plan de Desarrollo de la empresa los recursos necesarios para el cabal desempeño del Sistema de Gestión.
- Para el cabal desempeño de las funciones de los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el trabajo, el empleador se obligará a proporcionar mínimo 4 horas semanales dentro de la jornada laboral de trabajo de cada uno de los miembros.
- Propiciar la elección de los representantes de los trabajadores al Comité.
- Designar a sus representantes al Comité y al presidente del Comité.
- Proporcionar los medios necesarios para el normal desempeño de las funciones del Comité.
- Estudiar las recomendaciones que surgen del Comité y determinar la adopción de las medidas más convenientes e informar los correctivos al respecto.
- Asignar los recursos necesarios (económicos y humanos) para el cabal funcionamiento de las acciones propias de Seguridad y Salud en el Trabajo.

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

- Elegir libremente sus representantes al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Informar al Comité sobre las situaciones de riesgo que se presenten y manifestar sus sugerencias para el mejoramiento de las condiciones de Salud Ocupacional de la empresa.
- Cumplir con las normas del Comité y los reglamentos e instrucciones de la institución.

FUNCIONES DEL COPASST

Son funciones del COPASST, de acuerdo con el artículo 11 de la Resolución 2013 de 1986 y el Artículo 26 del Decreto 614 de 1984, las siguientes:

- Proponer a la Gerencia general, la adopción de medidas y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan la salud en los lugares y ambientes de trabajo seguros y saludables.
- Proponer y participar en actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo dirigidas a trabajadores, mandos medios y directivos de la empresa.
- Colaborar con los funcionarios de entidades gubernamentales de seguridad y salud en el trabajo en las actividades que éstos adelanten en la empresa y recibir por derecho propio los informes correspondientes.
- Hacer seguimiento del plan de acción dentro de las visitas que éste programe en cada una de las obras y de la oficina principal.
- Colaborar en el desarrollo de las actividades que en materia de medicina, higiene y seguridad industrial realizadas de acuerdo con el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y las normas vigentes; además, promover su divulgación y observancia.
- Realizar la investigación y análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y proponer las medidas correctivas a que haya lugar para evitar su ocurrencia. Hacer seguimiento a los planes de acción definidos para que no vuelva a ocurrir.
- Definir un plan de visitas periódicas a los lugares de trabajo, inspeccionando los ambientes, máquinas, equipos y las operaciones realizadas por los trabajadores en cada área u obra que desarrolle la empresa e informar a los encargados de seguridad y salud en el trabajo de la obra sobre la existencia de agentes de riesgo y sugerir las medidas correctivas y de control.
- Estudiar y considerar las sugerencias que presenten los trabajadores, en materia de medicina, higiene y seguridad industrial.
- Servir como organismo de coordinación entre la gerencia general y los trabajadores en la solución de los problemas relativos a la seguridad y salud en el trabajo.
- Analizar periódicamente los informes sobre accidentalidad, ausentismo y enfermedades profesionales con el fin de revisar y redefinir los planes de acción acordes con la problemática.
- Elegir al secretario del Comité.
- Mantener un archivo de las actas de cada reunión y demás actividades que se desarrollen.
- Las demás funciones que le señalen las normas sobre la seguridad y salud en el trabajo.

Funciones del Presidente del Comité:

- Presidir y orientar las reuniones en forma dinámica y eficaz.
- Definir el objetivo de cada reunión así como la agenda de misma.
- Definir con los miembros del Comité las fechas, el sitio y hora de reunión del comité.
- Hacer seguimiento a los compromisos establecidos en cada reunión.
- Promover la participación activa de todos los miembros del comité y de los trabajadores y demás miembros de la empresa.
- Tramitar ante la Gerencia General las recomendaciones aprobadas en el seno del Comité y darle a conocer todas sus actividades.
- Coordinar todo lo necesario para la buena marcha del comité e informar a los trabajadores de la empresa acerca de las actividades del mismo.

Funciones del Secretario:

- Verificar la asistencia de los miembros del Comité a las reuniones programadas.
- Tomar nota de los temas tratados para elaborar el acta de cada reunión y someterla a la discusión y aprobación del comité.
- Entregar por lo menos una semana después de cada reunión el acta de la misma a fin de que los miembros puedan desarrollar sus compromisos.
- Coordinar los recursos necesarios (fotocopias, informes, ayudas audiovisuales, etc.) para el buen funcionamiento de la reunión.
- Llevar el archivo referente a las actividades desarrolladas por el Comité.

Otros Integrantes del COPASST:

- Asistir puntualmente a las reuniones programadas.
- Colaborar en las inspecciones de obras según plan de acción del COPASST y entregar los informes antes de la reunión mensual del COPASST.
- Colaborar en la investigación de accidentes de trabajo y entregar informe antes de la reunión mensual del COPASST.
- Proponer temas de capacitación a realizarse en las obras según resultados de inspecciones e investigación de los accidentes.

ACTIVIDADES	DESCRIPCION	REGISTRO
INICIO		
Informar a la gerencia de la realización de la votación	Justificar con la reglamentación actual: * Resolución 2013 DE 1996 * Resolución 1016 de 1999 * Decreto 1295 de 1994 * Ley 776 de 2002 * Decreto 1072 de 2015	
Preparar formatos que se requieren para el proceso de votación	Ver formatos anexos	
Realizar promoción de la votación	Colocar en un lugar visible para todos los trabajadores (Portería, restaurante, vestier, baños, entrada al salón de producción, entre otros) Se sugiere el cumplimiento de fechas.	Promoción elección de candidatos para el comité paritario de seguridad y salud en el trabajo.
Entregar formato hoja de inscripción o plancha de inscripción de candidatos		Hoja de inscripción de los candidatos al comité paritario de seguridad y salud en el trabajo.
Conformar y publicar las listas de candidatos o planchas para la votación	Colocar en un lugar visible para todos los trabajadores (Portería, restaurante, vestier, baños, entrada al salón de producción, entre otros) Se sugiere el cumplimiento de fechas.	
Elaborar formatos para la votación		Formato para votos.
Disponer de una caja de cartón o acrílico sellada		
Definir al jurado de votación por parte del empleador	La función del jurado es coordinar el proceso de votación.	
Ubicar el puesto de votación	* Ubicar el puesto de votación en una área común (Portería, restaurante, vestir, entrada al salón de producción, entre otros). * Disponer en el puesto de votación de urna para la votación, lapiceros, dos sillas (Responsable de SST y Jurado), las planchas con los candidatos, numero suficiente de votos, el acta de apertura de la votación y registro de votantes, acta de cierre de votación y conteo de votos.	
Diligenciar formato de acta de apertura de votación para elección de COPASST y registro de votantes		Acta de apertura de elección de los candidatos al comité paritario de seguridad y salud en el trabajo y registro de los votantes.
Realizar votación		Formato para votos.
Diligenciar formato de acta de cierre de votación para elección de COPASST y resultado de conteo	El jurado debe realizar el conteo de votos en presencia de los representantes de las listas.	
A		
Elaboración de conformación del COPASST		Acta de conformación del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo o Vigía de seguridad y salud en el trabajo.
Reunir COPASST para elección del Secretario	El presidente es elegido por el empleador de sus representantes.	Acta de conformación del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo o Vigía de seguridad y salud en el trabajo.
FIN		

ANEXO 2

Ciudad y Fecha (En hoja membretada)

PARA:

DE: *(Gerencia General, Dirección de RRHH, etc.)*

ASUNTO: Elección de candidatos en representación de los trabajadores para la conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo con vigencia del año () al año ()

(Nombre de la empresa) dando cumplimiento a la legislación laboral relacionada con la conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, convoca a la inscripción de los *(número: depende del número de trabajadores según resolución 2013 de 1986)* candidatos con sus respectivos suplentes en representación de los trabajadores.

La hoja de inscripción de candidatos o plancha debe reclamarse en la oficina de *(contacto de salud ocupacional)* hasta el día *(máximo dos días hábiles)* y deberá ser diligenciada y entregada nuevamente como fecha límite el día *(máximo 3 días hábiles)*.

Las planchas presentadas estarán en cartelera para conocimiento de todos los empleados por *(máximo dos días hábiles)*.

La votación de las diferentes planchas que se presenten se realizará el día *(máximo 4 días de entregadas las hojas de inscripción)* en *(lugar de votación: la portería, la entrada al restaurante, la entrada al vestuario, la entrada al salón de producción o área de servicio)* a las *(00:00 horas)*.

El conteo de votos se realizará el día () a las *(00:00 horas)* en presencia de un representante de cada una de las planchas presentadas y el jurado de votación.

Elegidos los representantes y sus respectivos suplentes se programará una primera reunión para determinar las funciones del comité y el plan de trabajo.

Cordialmente

Gerente/ Director RRHH/ Jefe de Personal

ANEXO 3**HOJA DE INSCRIPCIÓN DE LOS CANDIDATOS AL COMITÉ PARITARIO DE
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Empresa: _____

Período: _____

NOMBRE	OFICIO	SECCIÓN	FECHA

Responsable: _____

Fecha de cierre: _____

ANEXO 4***FORMATO PARA VOTOS*****VOTOS POR CANDIDATOS INDIVIDUALES**

Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo	
VOTO PARA ELECCIÓN	
Candidato 1	<input type="checkbox"/>
Candidato 2	<input type="checkbox"/>
Candidato 3	<input type="checkbox"/>
Candidato 4	<input type="checkbox"/>

ANEXO 5**ACTA DE APERTURA DE ELECCIONES DE LOS CANDIDATOS AL COMITÉ
PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

EMPRESA _____

PERIODO _____

Siendo las _____ del día _____ de _____, se dio apertura al proceso de votación para la elección de los candidatos al COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO para el período que va de _____ de _____ a _____ de _____.

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

Nombre y Firma del Coordinador de la mesa de votación

Nombre y Firma del Colaborador de la mesa de votación

ANEXO 6**REGISTRO DE VOTANTES
COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

EMPRESA _____

No.	NOMBRE	No. CÉDULA O REGISTRO	FIRMA DEL TRABAJADOR
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			

FECHA: _____ RESPONSABLE: _____

ANEXO 7**ACTA DE CIERRE DE LAS VOTACIONES PARA ELECCIÓN DE LOS
CANDIDATOS AL COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO**

EMPRESA _____

PERIODO _____

Siendo las _____ del día _____ de _____, se dio por finalizado el proceso de votación para elección de los candidatos al COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO para el período que va de _____ de _____ a _____ de _____.

Como jurados de mesa estuvieron los señores (as):

ANEXO 8**RESULTADOS OBTENIDOS DEL CONTEO DE VOTOS:**

PERSONA	NUMERO DE VOTOS
PERSONA 1	
PERSONA 2	
PERSONA 3	
PERSONA 4	
VOTOS EN BLANCO:	
VOTOS ANULADOS:	
TOTAL VOTOS:	

Resultaron elegidos en ésta votación las siguientes personas:

NOMBRE	OFICIO	SECCIÓN	CATEGORÍA	
			PRINCIPAL	SUPLENTE

Nombre y Firma del Coordinador de la
mesa de votación

Nombre y Firma del Colaborador de la
mesa de votación

ANEXO 9**ACTA DE CONFORMACIÓN DEL COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO O VIGIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

EMPRESA _____
PERIODO _____

El día _____ se eligió el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo o el vigía de seguridad y salud en el trabajo dando así cumplimiento a las exigencias de la Resolución 2013 de 1986, al Decreto 1295 de 1994 y a la División de Salud Ocupacional del Ministerio de Protección Social.

La modalidad utilizada para su elección fue _____

Resultaron elegidos _____

El número de votos obtenidos fue _____

El representante legal de la empresa designa a _____
Como presidente del comité y por votación del comité se nombra a _____
Como secretario (a) del mismo.

Nombre y Firma del Coordinador de la mesa de votación

Nombre y Firma del Colaborador de la mesa de votación

ANEXO 10

NOMBRE EMPRESA

ACTA REUNIÓN

FECHA: _____

HORA DE INICIO: _____ **ACTA No.** _____

ASISTENTES:

_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

ORDEN DEL DÍA:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

INVITADOS:

_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

HORA FINALIZACIÓN: _____

FECHA PRÓXIMA REUNIÓN: _____

HORA PRÓXIMA REUNIÓN: _____

OBSERVACIONES:

CONVENCIONES DE SEGUIMIENTO:

EJECUTADO

PARCIAL

PENDIENTE