

**APOYO A LA GERENCIA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE
GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST) EN LA
EMPRESA C&M CONSULTORES S.A.S EN EL BANCO MAGDALENA**

OMAR ALFREDO TRESPALACIOS ARIAS

**PROGRAMA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL
DEPARTAMENTO DE INGENIERÍAS MECÁNICA, MECATRÓNICA E
INDUSTRIAL
FACULTAD DE INGENIERÍAS Y ARQUITECTURA**



**UNIVERSIDAD DE PAMPLONA
PAMPLONA, 20 DE AGOSTO DEL 2017**

**APOYO A LA GERENCIA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE
GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST) EN LA
EMPRESA C&M CONSULTORES S.A.S EN EL BANCO MAGDALENA**

OMAR ALFREDO TRESPALACIOS ARIAS

Director

OSCAR ORLANDO ORTIZ RODRIGUEZ

Ingeniero Industrial

PROGRAMA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL

**DEPARTAMENTO DE INGENIERÍAS MECÁNICA, MECATRÓNICA E
INDUSTRIAL**

FACULTAD DE INGENIERÍAS Y ARQUITECTURA



UNIVERSIDAD DE PAMPLONA

PAMPLONA, 20 DE AGOSTO DEL 2017

CONTENIDO

RESUMEN.....	9
CAPITULO I.....	13
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	13
1.1 FORMULACIÓN	14
1.2 JUSTIFICACION.....	14
1.2.1 Para la sociedad	14
1.2.2 Para la empresa-economico	15
1.2.3 Personal.....	15
1.3 OBJETIVOS.....	15
1.3.1 Objetivo General	15
1.3.2 Objetivos Específicos.....	16
CAPITULO II.....	17
2. MARCO REFERENCIAL	17
2.1 MARCO CONCEPTUAL	17
2.2 MARCO TEÓRICO	21
2.2.1 Seguridad Industrial.....	21
2.3 MARCO LEGAL	22
2.3.1 Normatividad vigente en SST y Riesgos Laborales	23
CAPITULO III.....	23
3. METODOLOGÍA	27
3.1 TAREAS Y CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	28
3.1.1 Descripción de actividades: (lista de tareas).....	30
3.1.2 Diagnóstico de condiciones de salud.....	31
3.1.2.1 Introducción	31
3.1.2.2 Objetivos	32
3.1.2.3 Materiales y métodos	33

3.1.2.4 Resultados consolidados: Los hallazgos de la Evaluación Médica Laboral de la población trabajadora de la empresa C&M CONSULTORES S.A.S, se presentan a continuación en tablas y gráficas que reflejan la situación general de salud de la Empresa.	33
3.1.2.5 Características sociodemográficas de la población	33
3.1.2.6 Características laborales.....	39
3.1.2.7 Hábitos extralaborales	44
3.1.2.8 Principales diagnósticos.....	50
3.1.2.9 Diagnósticos con probable asociación laboral	52
3.1.2.10 Recomendaciones generales del diagnostico.....	54
3.1.2.11 Recomendaciones específicas del diagnostico.....	54
3.1.3 Evaluación de riesgo psicosocial y revisión de higiene postural	57
3.1.4 Comunicación para la convocatoria de la elección del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo - COPASST	58
3.1.4.1 Modelo elección comité paritario comité paritario de seguridad y salud en el trabajo - COPASST.....	59
3.1.4.2 Acta de cierre de las votaciones para elección de integrantes del comité paritario comité paritario de seguridad y salud en el trabajo – COPASST	60
3.1.4.3 Acta de elección del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo ...	61
3.1.4.4 Modelo de acta de constitución del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo	62
3.1.5 Convocatoria para la postulación a formar parte del comité de convivencia laboral de la empresa C&M CONSULTORES S.A.S	64
3.1.5.1 Acta de inscripción de los candidatos al comité de convivencia laboral	65
3.1.5.2 Listados de candidatos para conformar - el comité de convivencia laboral de la empresa C&M CONSULTORES S.A.S	66
3.1.5.3 Acta de apertura de elecciones de los candidatos al comité de convivencia laboral de la empresa C&M CONSULTORES S.A.S	67
3.1.5.4 Listado de asistentes a la elección del comité de convivencia laboral de la empresa C&M CONSULTORES S.A.S.....	68

3.1.5.5 Acta de cierre de las votaciones para elección de los candidatos al comité de convivencia laboral de la empresa C&M CONSULTORES S.A.S.....	69
3.1.5.6 Acta de votación elección del comité de convivencia laboral de la empresa C&M CONSULTORES S.A.S.....	70
3.1.5.7 Conformación del comité de convivencia laboral empresa C&M CONSULTORES S.A.S	71
3.1.6 Comunicación para la convocatoria de la elección de la brigada de emergencia y el comité operativo de emergencia.....	75
3.1.6.1 Modelo registro del personal voluntario para conformar la brigada de emergencia y el comité operativo de emergencia.....	76
3.1.6.3 Acta de conformación de la brigada de emergencia y comité operativo de emergencia	78
3.1.7 Elaboración del acta de entrega de dotación y elementos de protección individual.....	80
3.1.8 Divulgación y publicación de las políticas y planos de las rutas de evacuación y salidas de emergencia de la empresa C&M CONSULTORES S.A.S.	81
3.1.8.1 Política de prevención de consumo de tabaco, alcohol y drogas.....	85
3.1.8.2 Políticas de prevención del consumo de sustancias psicoactivas	86
3.1.8.3 Política de seguridad y salud en el trabajo.....	87
3.1.8.4 Política medio ambiental	89
3.1.8.5 Política de seguridad vial	90
3.1.9 Capacitación de sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	93
3.1.10 Instalación de las señalizaciones de rutas de evacuación de emergencia, informativa y de residuos.	94
3.1.11 Capacitación de primero auxilios, manejo de extintores y de camilla a los comité de o vigía COPASST, convivencia laboral y brigadista de emergencias...	95
3.1.12 Planeación del simulacro de emergencia EMPRESA: C&M CONSULTORES S.A.S	98
3.1.12.1 Informe del simulacro de emergencia empresa: C&M CONSULTORES S.A.S.....	109

CAPITULO IV	116
4. RESULTADOS/PRODUCTOS ESPERADOS Y POTENCIALES	
BENEFICIARIOS	116
4.1 RESULTADO	116
4.2 PRODUCTO ESPERADO.....	116
4.3 POTENCIALES BENEFICIARIOS	116
CONCLUSIONES	117
RECOMENDACIONES.....	118
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	119

LISTADO DE TABLAS

	Págs..
Tabla 1. Cronograma y descripción de Actividades	28
Tabla 2. Fases de la Resolución 1111	29
Tabla 3. Población evaluada.....	34
Tabla 4. Distribución de género	35
Tabla 5. Distribución del nivel de escolaridad	38
Tabla 6. Distribución de población según cargos.....	39
Tabla 7. Distribución por antigüedad en el cargo.....	41
Tabla 8. Peligros reportados.....	42
Tabla 9. Tabaquismo	44
Tabla 10. Actividad física	45
Tabla 11. Índice de masa corporal.....	46
Tabla 12. Enfermedad laboral reportada	47
Tabla 13. Distribución de enfermedades laborales	48
Tabla 14. Accidente de trabajo	49
Tabla 15. Diagnósticos principales	50
Tabla 16. Pruebas complementarias	53

LISTADO DE FIGURAS

Págs.

Figura 1. Ciclo de PHVA	27
Figura 2. Proporción de personas evaluadas	34
Figura 3. Distribución de género	35
Figura 4. Distribucion de poblacion segun grupo etário	36
Figura 5. Distribución según grupo etario	37
Figura 6. Nivel de escolaridad.....	38
Figura 7. Distribución de cargos	40
Figura 8. Distribución por antigüedad en el cargo.....	41
Figura 9. Distribución peligros.....	43
Figura 10. Tabaquismo	44
Figura 11. Actividad física	45
Figura 12. Índice de masa corporal.....	46
Figura 13. Distribución enfermedad laboral	48
Figura 14. Distribución Accidente de Trabajo	49
Figura 15. Diagnósticos principales	51
Figura 16. Distribución patologías asociación laboral	52
Figura 17. : Distribución Espirómetros	53

LISTADO DE ANEXOS

Págs.

Anexo A. Publicación de las políticas y planos de las ruta de evacuación y salida de emergencia	120
---	-----

RESUMEN

Para comprender en que consiste y de que trata el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) debemos tener bien claro el concepto de salud ocupacional o en día conocida también como seguridad y salud en el trabajo.

Seguridad y salud en el trabajo es una disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajos y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores, su gran objetivo es mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo.

De lo anterior podemos decir que un sistema de gestión de seguridad y salud y en el trabajo consiste en el desarrollo de procesos logísticos y por etapa en el cual se establece mejoras continuas, políticas de la organización, la aplicaciones, evaluaciones y auditoria dentro de la empresa.

En el presente proyecto se pretende implementar el SG-SST bajo los estándares mínimos establecido en la resolución 1111 de marzo del 2017 en la empresa C & M CONSULTORES S.A.S ubicada en El Municipio de El Banco.

La presente resolución se aplica a las empresas públicas privadas, a los trabajadores dependientes e independientes entre otros, el objetivo de esta es implementar los estándares mínimos que son un conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento de los empleadores y contratistas.

En este proyecto C & M CONSULTORES S.A.S opta por implementar el SG-SST bajo los estándares mínimos de la resolución 1111, con el fin de crear actividades de prevención y protección que permitan mejorar las condiciones de trabajo y salud de sus empleados, identificar orígenes de los accidentes de trabajo y las

enfermedades laborales de tal manera se lograra controlar los factores de riesgos en la empresa así generar un ambiente laboral sano y a su vez permitirá disminuir incidentes y accidentes de trabajos, enfermedades laborales e incapacidades dentro de la organización.

C & M CONSULTORES S.A.S opta por implementar el SG-SST bajo los estándares mínimos de la resolución 1111, con el fin de crear actividades de prevención y protección que permitan mejorar las condiciones de trabajo y salud de sus empleados, identificar orígenes de los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales de tal manera se lograra controlar los factores de riesgos en la empresa.

Siendo un sistema de gestión su objetivo debe estar enfocado al ciclo PHVA (PLANEAR, HACER, VERIFICAR Y ACTUAR)

PLANEAR: deberemos planificar de qué forma se va a mejorar la seguridad y la salud de los empleados identificando las cosas que se están realizando mal implementando ideas que puedan ayudar a mejorar y solucionar estos problemas.

HACER: implementar ideas planificadas.

VERIFICAR: realizar revisiones de los procedimientos y acciones implementadas para conseguir los resultados deseados.

ACTUAR: realizar acciones de mejoras para obtener el mayor beneficio en al seguridad y salud de los empleados.

Luego de cumplir este proyecto lograremos que C & M CONSULTORES S.A.S sea una empresa prestadora de servicios de calidad en asesoría y consultorías en recursos humanos, sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, BASC y

responsabilidad social, de mayor prestigio a nivel regional, departamental y nacional (Alvarez, 2007; Ramirez, 1994).

Palabras claves: C & M CONSULTORES S.A.S, Resolución 1111, Estándares Mínimos, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, salud en el trabajo, enfermedad laboral, accidentes de trabajo

CAPITULO I

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

C&M CONSULTORES S.A.S. es una empresa constituida hace 6 años, fundada exactamente el 18 de marzo del 2011 en Bucaramanga Santander; es una organización especializada en brindar a todos los clientes, Asesorías especializadas en Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, Medio Ambiente, Calidad, Responsabilidad Social y Recursos Humanos.

Esta compañía nació como respuesta a la demanda de las organizaciones de establecer y mantener estándares encaminados a satisfacer sus propias necesidades, las de sus Clientes, Proveedores, Contratistas y otras partes interesadas, así como mejorar su desempeño la idea de nuestra compañía es ¡Lo nuestro es difundir conocimiento brindando seguridad y salud en el trabajo! Para poder así generar una conciencia diferente de trabajo y la vida.

Este proyecto comprenderá el diseño de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo en dicha empresa con base a la resolución 1111 de marzo de 2017 bajo los estándares mínimos.

Actualmente C&M CONSULTORES S.A.S. cumple con los aportes al Sistema Seguridad Social además cotiza ARL y AFP de acuerdo a la clase y grado de riesgo de su actividad económica, la empresa desea poner en marcha lo más pronto posible la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo ya que al no contar con este conlleva a la falta de múltiples herramientas, como son la matriz de riesgos y los subprogramas de salud ocupacional, que serían de gran utilidad para la identificación de peligros asociados a la actividad en el lugar de trabajo y valorar los riesgos que se derivan de estos peligros, para poder establecer medidas de control que permitan instaurar y mantener la

seguridad y salud de los trabajadores, lo anteriormente mencionado es de vital importancia para la operación de cualquier empresa en el territorio nacional, el no contar con ello puede generar gastos por accidentes, enfermedades laborales, ausentismo, disminución de la productividad, entre otros y en el peor de los casos multas y hasta cierre del establecimiento.

1.1 FORMULACIÓN

¿Qué puede hacer la empresa C & M CONSULTORES S.A.S para minimizar los factores de riesgo a los que están expuesto sus colaboradores y así poder brindar servicios de calidad a sus clientes y usuarios?

1.2 JUSTIFICACIÓN

Los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo en las empresas es de gran importancia ya que por medio de la implementación de este sistema la empresa apunta a ofertar buen servicio o producto de calidad pues se obtienen mejores resultados logrando así la satisfacción de los clientes, esto ayudara a la empresa a que sus ganancias aumente, aumentan los proveedores ó las cantidades solicitadas y con el crecimiento de la organización los colaboradores tienen una mayor bienestar y estabilidad laborar.

1.2.1 Para la sociedad

Cuando los colaboradores tienen bienestar todo mejora, el desempeño, la productividad y a su vez los resultados de la compañía, es por eso que este proyecto busca desarrollar y planear un Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo que permita identificar los peligros y riesgos a los que están expuestos los colaboradores de C & M CONSULTORES S.A.S, y con base a esto realizar actividades de promoción y prevención que les garantice bienestar mediante subprogramas de medicina preventiva y del trabajo, seguridad industrial e higiene industrial buscando con esto un beneficio tanto para los colaboradores y para la compañía.

1.2.2 Para la empresa-económico

Contar con sistema de gestión de la seguridad y seguridad en el trabajo generara tranquilidad a la compañía por que cumple con sus obligaciones como empleador y evita repercusiones económicas mayores, además de prevenir y disminuir riesgos que generen accidentes, incapacidades y enfermedades laborales y los costos que implican estos hechos, además de la disminución de productividad que se presentan como consecuencia de los accidentes y enfermedades laborales. Mediante este proyecto se busca contribuir a la mejora continua de la empresa particularmente con los trabajadores, proporcionando un ambiente de trabajo seguro y velar por su integridad.

1.2.3 Personal

La Seguridad y Salud en el trabajo en una empresa es parte importante de un sistema integral de gestión por esto la aplicación de este proyecto es muy importante ya que no solamente se contribuye con el mejoramiento de la empresa, en cuanto a productividad, al bienestar de las personas y al ingeniero industrial le permite conseguir la experiencia fortaleciendo su perfil profesional en el tema teniendo en cuenta que es un campo importante en la formación y cumplir con los requisitos para optar al título (Alegria, 2014).

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo General

Acompañar a la gerencia para la Implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa C&M CONSULTORES S.A.S en El Banco Magdalena.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Identificar los riesgos de las tareas críticas frente al proceso para el desarrollo de la labor.
- Evaluar y analizar los riesgos a través de la matriz de peligros mediante el formato de la Guía Técnica Colombiana (GTC 45).
- Capacitar al personal sobre los riesgos a los que se encuentran expuestos para generar la cultura de la seguridad y la salud en el trabajo
- Implementar el sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa C&M CONSULTORES S.A.S.

CAPITULO II

2. MARCO REFERENCIAL

2.1 MARCO CONCEPTUAL

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

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

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."

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

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

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

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

Enfermedad Laboral: Se considera enfermedad Laboral todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, y que haya sido determinada como enfermedad laboral por el gobierno nacional.

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

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

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

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

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

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

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

Normas de Seguridad: Son las reglas que deben seguirse para evitar daños que puedan derivarse como consecuencia de la ejecución de un trabajo. Especifican o

determinan detalladamente las instrucciones a seguir en la operación, manipulación de máquinas y herramientas.

Panorama de factores de riesgo: Metodología dinámica que permite la identificación, valoración y análisis de los factores de riesgo presentes en el ambiente laboral, facilitando la intervención sobre los mismos.

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

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

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

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

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

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

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

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

Riesgos Laborales: Son riesgos laborales el accidente que se produce como consecuencia directa del trabajo o labor desempeñada y la enfermedad que haya sido catalogada como laboral por el Gobierno Nacional.

Tasa: El coeficiente o tasa es la relación existente entre la población que presenta un hecho particular, la población susceptible a ese hecho (Ayala, 2017).

2.2 MARCO TEÓRICO

2.2.1 Seguridad Industrial: Desde los albores de la historia, el hombre ha hecho de su instinto de conservación una plataforma de defensa ante la lesión corporal; tal esfuerzo probablemente fue en un principio de carácter personal, intensivo-defensivo. Así nació la seguridad industrial, reflejada en un simple esfuerzo individual más que en un sistema organizado (Ramirez, 1994; Alvarez, 2007).

La seguridad industrial es el conjunto de normas técnicas tendientes a preservar la integridad física y mental de los trabajadores conservando materiales, maquinaria, equipo instalaciones y todos aquellos elementos necesarios para producir en las mejores condiciones de servicio y productividad; estas normas son las encargadas de prevenir los accidentes y deben cumplirse en su totalidad (Gonzalez, 1992).

Al igual de los objetivos que se fija la empresa de productividad a alcanzar, las metas de calidad etc., se debe incorporar un gran objetivo que comprenda la seguridad como un factor determinante de calidad y del aumento de la productividad empresarial (Cortes, 2002).

Existen dos formas fundamentales de actuación de la seguridad industrial, la protección que actúa sobre los equipos de trabajo o las personas expuestas al riesgo para aminorar las consecuencias del accidente de trabajo; y la prevención que actúa sobre las causas desencadenantes del accidente (Cortes, 2002).

Esta última supone que los procedimientos de trabajo deben comprender las medidas necesarias de seguridad para evitar accidentes u otros daños para la salud, los cuales son responsabilidad directa de la empresa y deben estar definidos por:

- “La normatividad establecida por la administración en cumplimiento del deber de la protección de los trabajadores.
- Los acuerdos establecidos con los trabajadores o sus representantes a través de la negociación colectiva.
- La política social establecida por iniciativa de la empresa.

Para poder asumir con eficacia sus responsabilidades en este campo la empresa precisa de la aplicación de los mismos conceptos de gestión utilizados en otras funciones de la misma, lo que permitirá conocer los riesgos, controlarlos y establecer objetivos de mejora de las condiciones de trabajo” (Alvarez, 2007).

2.3 MARCO LEGAL

La empresa C & M CONSULTORES S.A.S. establece cuál es su marco de referencia legal para el campo de aplicación en SST y Seguridad Industrial. Se recomienda hacer un listado y actualizarlo a medida que se requiera. Esto se

puede apoyar con una matriz de requisitos legales.

2.3.1 Normatividad vigente en SST y Riesgos Laborales

1979: Ley 9 es el Código Sanitario Nacional.

1979: Resolución 2400 Estatuto de la Seguridad industrial

1979: Resolución 2413 SST en el sector de la construcción.

1984: Decreto 614, Plan Nacional de SST

1986: Resolución 2013 Comité Paritario de SST

1987: Decreto 1335, Seguridad minera subterránea

1989: Resolución 1016, reglamenta los programas de SST en las empresas.

1990: Resolución 1792, valores límites contra ruido

1990: Resolución 9030, Seguridad en emisiones ionizantes

1991: Decreto 1843, Uso y manejo de plaguicidas

1992: Resolución 1075, Prevención de la fármaco dependencia, alcoholismo y tabaquismo en el trabajo.

1992: Resolución 10834, Clasificación toxica plaguicidas.

1993: Decreto 2222, Reglamento de higiene y seguridad en labores mineras a cielo abierto.

1994: Decreto Ley 1295 Reglamenta al Sistema General de Riesgos Laborales

1994: Decreto 1772 Reglamenta la afiliación y cotización al Sistema de Riesgos Laborales

1996: Decreto 1530 afiliación empresas, accidente de trabajo con muerte, empresas temporales.

1997: Ley 361, integración laboral a personas discapacitadas

1998: Ley 436, Seguridad en el manejo de asbesto.

1999: Decreto 917 Manual único de calificación invalidez

2001: Decreto 875, Ratifica el convenio de ginebra sobre la seguridad en el uso de asbesto.

2002: Resolución 058, normas en emisiones ambientales para incineradores y

hornos crematorios.

2002: Decreto 1609 Transporte de sustancias peligrosas

2002: Decreto 1607 modifica la tabla de clasificación de actividades económicas para el SGRP.

2002: Ley 776 modifica el decreto 1295 de 1994 en el tema de prestaciones económicas y de prescripción de derechos.

2003: ley 797 reforma el sistema general de pensiones.

2003: Ley 828, control a la evasión del sistema de seguridad Social

2003: Decreto 2090 define las actividades de alto riesgo y modifica su régimen de pensiones

2003: Decreto 2800 reglamenta la afiliación de los independientes al Sistema de Riesgos Laborales

2003: Ley 860 requisitos para obtener la pensión de invalidez

2004 Decisión 584 instrumento andino de seguridad y salud en el trabajo de la comunidad andina de naciones.

2004 Circular Unificada del Ministerio de Protección Social, Instrucciones al empleador y a las Administradoras de Riesgos Laborales.

2005: Decreto 3615 afiliación colectiva de independientes modificado por el decreto 2313 de 2006

2005: Resolución 1570, sistema de información único para registro de ATEP en las empresas, ARL, EPS, y juntas.

2005: Resolución 0156, Se adoptan los formatos de informe de Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional.

2005: Decreto 195, limites exposición campos electromagnéticos

2006: Ley 1010 definición, constitución y sanciones Acoso Laboral

2006: Resolución 627 Norma Nacional de emisión de ruido y ruido ambiental

2007: Resolución 1401, procedimientos legales para investigación y reporte de los accidentes de trabajo

2007: Resolución 2346, Practica de evaluaciones medicas e Historia Clínica Ocupacional.

2007: Resolución 1855, Sistema de garantía de la calidad en el SGRP. Estándares mínimos.

2007: Resolución 2844, Guías de Atención Integral en SST

2007: Resolución 2646, programa empresarial riesgo psicosocial.

2008: Proyecto de ley 103 Comisión séptima del Senado definición ATEP

2008: Resolución 1013 Guías de Atención Integral en SST.

2008: Resolución 3673 Reglamento Técnico de Trabajo Seguros en alturas derogada

2009: Circular_070_de_2009_trabajo_en_alturas

2012: Resolución 1409 Reglamento Técnico para protección contra caídas en Trabajo en alturas

2009: Resolución 736 Complementa la anterior resolución sobre la certificación de competencia para trabajo en alturas – SENA

2009: Resolución 1486 Lineamientos técnicos certificación trabajo en alturas

2009: Resolución 1918, practica de las evaluaciones médicas ocupacionales y la guarda, archivo y custodia de las mismas

2009: Resolución 736 Modifica Certificación competencias para trabajo en Alturas aplaza su implementación a Julio de 2010.

2009: Decreto 2566 Adopta tabla Enfermedades Ocupacionales

2009: Circular 070 Procedimiento e instrucciones trabajo en altura

Resolución 1441 de 2013 MSPS – HABILITACION

Resolución 2087 de 2013 afiliación independientes

Resolucion_2415_de_2013 afiliaciones ante ARL reglamenta parcialmente la Ley 1562 de 2012, resoluciones 1747 de 2008, 2377 de 2008, 990 y 2249 de 2009, 1004 de 2010, 445 y 476 de 2011 y 3214 de 2012

2013: Resolución 378 medidas para garantizar la seguridad en el transporte público terrestre

2013: Resolución 1903 modifica el numeral 5° del artículo 10 y el párrafo 4° del artículo 11 de la resolución 1409 de 2012 y se dictan otras disposiciones

2014: Resolución 1565 Plan estratégico de seguridad Vial para empresa con un

número de vehículos directos o contratados superior a 10 diez.

2012: Ley 1562/12

2014: Decreto 1443

2015: Decreto 1072 de 2015 (ALEGRIA PEÑAFIEL, 2014)

CAPITULO III

3. METODOLOGÍA

La metodología que se va a utilizar se basara en el Ciclo de mejora continua (DERMING).

Figura 1. Ciclo de PHVA



Fuente: <http://metodoss.com/wp-content/uploads/metodologia-pdca-.jpg>, s.f.

3.1 TAREAS Y CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Tabla 1. Cronograma y descripción de Actividades

ACTIVIDAD	SEMANA											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Realizar y consolidar el diagnostico de las condiciones de salud												
Evaluación de riesgo psicosocial y revisión de higiene postural.												
Elección del COPASST y convivencia laboral												
Elección de brigadista de emergencia												
Publicación de las políticas de las empresa												
Cursos de SG-SST												
Instalación de rutas de evacuación y emergencia e informativas												
Capacitación: COPASST y convivencia laboral												
Capacitación a los brigadistas												
Capacitación a los brigadistas												
Simulacro de evacuación												
Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo												

Tabla 2. Fases de la Resolución 1111

	Fase	Actividad	Responsable	Tiempo
1	Evaluación inicial	En la auto evaluación realizada por la empresa con el fin de identificar las prioridades y necesidades en seguridad y salud en el trabajo para establecer el plan de trabajo anual de la empresa del año 2018, conforme al artículo 2.2.4.6..16.del decreto 1072 de 2015	Las empresas, personas o entidades encargadas de implementar y ejecutar los sistemas de gestión en seguridad y salud en el trabajo, con la asesoría de la administradora de riesgos laborales y según los estándares mínimos	De junio a agosto de 2017
2	Plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial	Es el conjunto de elementos de control que consolida las acciones de mejoramiento	Las empresas, personas o entidades encargadas de implementar y ejecutar los	Septiembre a diciembre de 2017

		necesarios para corregir las debilidades encontrada en la autoevaluación	sistemas de gestión en seguridad y salud en el trabajo, con la asesoría de la administradora de riesgos laborales y según los estándares mínimos	
--	--	--	--	--

Fuente: Ayala, 2017

3.1.1 Descripción de actividades: (lista de tareas)

1. Realizar la autoevaluación conforme a los estándares mínimos si cumple con los siguientes:

- Diagnóstico de las condiciones de salud.
- Conformación del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo (COPASST).
- Comité de convivencia laboral.
- Higiene y seguridad industrial.
- Evaluación de riesgo psicosocial.
- Medicina preventiva y del trabajo, (exámenes de ingreso, periódicos, de egreso y diagnóstico del estado de salud de los colaboradores de la empresa.
- Simulacro de evacuación

2. Establecer plan de mejora conforme a la evaluación inicial si no cumple con lo establecido en la autoevaluación crear:

3.1.2 Diagnóstico de condiciones de salud

3.1.2.1 Introducción: El Diagnóstico de Salud constituye una de las tareas claves dentro del análisis de información de Salud y Seguridad en el Trabajo. Está fundamentado en la información recolectada durante la realización de las actividades de Medicina del trabajo y hoy en día constituye una herramienta básica para el equipo de Salud y Seguridad en el Trabajo en la toma de decisiones.

Se realiza con base en la información recolectada a partir de los exámenes médicos y paraclínicos, su importancia radica en los hallazgos, las asociaciones exposición-efecto y análisis del comportamiento de las diferentes variables a través del tiempo.

Su realización comprende varias etapas sucesivas donde se determinan las fuentes de información, se establecen los formatos de recolección de información, se identifican y priorizan las variables a estudiar, posteriormente se realiza un análisis cruzando las variables más relevantes para el área de Salud y Seguridad en el Trabajo.

Las variables a evaluar se pueden clasificar en grandes grupos, las asociadas al individuo, las asociadas al puesto de trabajo y los hallazgos clínicos, buscando siempre la correlación de los factores de riesgo del puesto de trabajo y la condición clínica de cada persona.

Finalmente se establecen una serie de recomendaciones generales para ser ejecutadas por parte de todos los actores del Sistema de Gestión de Salud y

Seguridad en el Trabajo. Las personas asignadas a la administración del sistema de gestión se encargarán de la vigilancia y control del cumplimiento de dichas recomendaciones.

3.1.2.2 Objetivos

- Caracterizar la población de la empresa C&M CONSULTORES S.A.S ubicada en El Banco Magdalena, mediante el análisis de información contenida en la Historia Clínica Ocupacional, evaluando variables sociodemográficas, laborales, antecedentes médicos, hábitos de vida, morbilidad sentida, resultados y análisis de pruebas complementarias y diagnósticos realizados.
- Establecer las patologías de origen común y profesional de mayor incidencia y prevalencia con el fin de diseñar actividades de prevención de la enfermedad tendientes a disminuir su aparición y evitando el deterioro y/o las complicaciones de las que ya estuvieren presentes.
- Establecer la asociación entre los factores de riesgo del puesto de trabajo con la morbilidad sentida y los hallazgos clínicos realizados por los profesionales de salud, para determinar las estrategias de control en la fuente, el medio y el trabajador.
- Recomendar actividades de Promoción de la salud y Prevención de la enfermedad, de aplicación colectiva, a seguir en los próximos meses de acuerdo con la situación diagnosticada.

3.1.2.3 Materiales y métodos

Las fuentes de información utilizadas para realizar el diagnóstico de salud fueron las siguientes:

- Historias clínicas de exámenes médicos ocupacionales, realizadas entre septiembre de 2017 a la población trabajadora.
- Perfiles médicos y psicológicos de cargo.
- Profesiogramas realizados en el 2017.
- Planta de personal de la empresa.
- Informes de Accidentalidad consolidados.
- Informe de Enfermedades profesionales.

3.1.2.4 Resultados consolidados: Los hallazgos de la Evaluación Médica Laboral de la población trabajadora de la empresa C&M CONSULTORES S.A.S, se presentan a continuación en tablas y gráficas que reflejan la situación general de salud de la Empresa.

3.1.2.5 Características sociodemográficas de la población

- **Población Evaluada**

Se evaluó a los trabajadores de la empresa C&M CONSULTORES S.A.S, teniendo como base una población objeto de 12 funcionarios, practicando 12 exámenes médicos ocupacionales entre septiembre del 2017, con una cobertura del 100%.

Tabla 3. Población evaluada

Área o sección	Población total	Población examinada	%
Gerente	1	1	100%
Médicos laborales	2	2	100%
Ingenieros	3	3	100%
Aux. Administrativo	3	3	100%
Psicóloga	1	1	100%
Administrador de empresa	1	1	100%
Jefe de prensa	1	1	100%
Total	12	12	100%

Fuente: Trespacios, O., 2017

Figura 2. Proporción de personas evaluadas



Fuente: Trespacios, O., 2017

- **Distribución por Género**

Se encontró Igualdad de género representando el 50% cada uno.

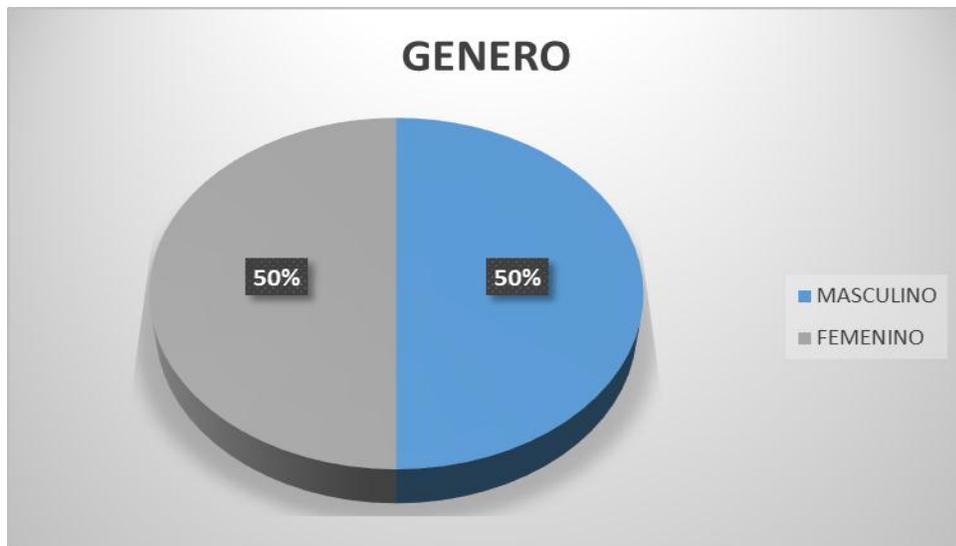
La siguiente tabla muestra la distribución por Género de la población trabajadora de la empresa C&M CONSULTORES S.A.S.

Tabla 4. Distribución de género

Genero	Total	Porcentaje%
Femenino	6	50%
Masculino	6	50%
Total	12	100%

Fuente: Trespacios, O., 2017

Figura 3. Distribución de género



Fuente: Trespacios, O., 2017

Mediante el análisis del perfil Socio-Demográfico se puede evidenciar que la población trabajadora de la empresa C&M CONSULTORES S.A.S, no existe predominancia en ninguno de los género lo cual indica que el desarrollo del

cumplimiento de las funciones, de los procesos y procedimientos se da a través de hombre y mujeres con competencias y habilidades propias de su formación académica.

- **Distribución de la población según Grupo Etario**

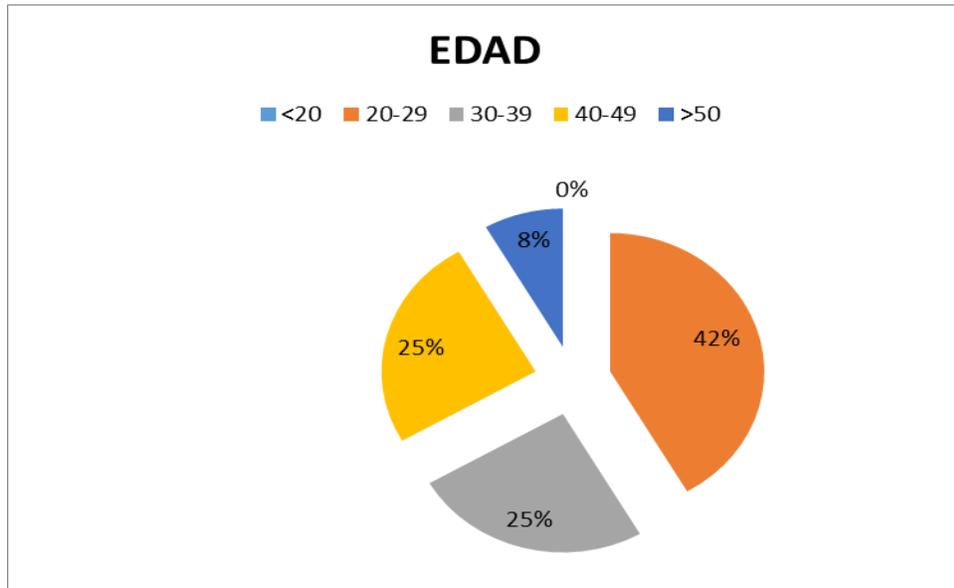
Un 54 % de las personas evaluadas se encuentran entre un rango de edad 30-39 años.

Figura 4. Distribución de población según grupo etario

RANGO EDAD	No	%
MENOR 20	0	0
20 – 29	5	42
30 – 39	3	25
40 – 49	3	25
MAYOR 50	1	8
TOTAL	12	100

Fuente: Trespacios, O., 2017

Figura 5. Distribución según grupo etario



Fuente: Trespacios, O., 2017

Teniendo en cuenta la población evaluada mediante las valoraciones Médicas Ocupacionales, se puede determinar que la población trabajadora de la empresa C&M CONSULTORES S.A.S se encuentra en un rango de edad 20-29 años, lo que indica que la población trabajadora no presenta una antigüedad en el desarrollo de sus funciones dentro de la empresa, por lo tanto es fundamental desarrollar actividades de promoción y prevención de la salud que eviten la aparición de enfermedades laborales y/o accidentes de trabajo.

- **Distribución del nivel de escolaridad de la población**

El Nivel de escolaridad, con mayor porcentaje dentro de la Empresa que corresponde al 75% es el de profesionales, en segundo lugar se encuentra Técnico, tecnológico o auxiliar representando el 17% y por último secundaria completa o incompleta 8%.

Tabla 5. Distribución del nivel de escolaridad

NIVEL DE ESCOLARIDAD	Total	%
Analfabeta	0	0
Primaria completa o incompleta	0	0
Secundaria completa o incompleta	1	8
Técnico, tecnológico o auxiliar	2	17
Profesional	9	75
Post grado	0	0
Total	13	100

Fuente: Trespalcios, O., 2017

Figura 6. Nivel de escolaridad



Fuente: Trespalcios, O., 2017

Teniendo en cuenta el manual de funciones de la empresa C&M CONSULTORES S.A.S, es evidente que la población trabajadora cuenta con las competencias, habilidades y aptitudes para el desarrollo de sus funciones de igual manera cuentan con una formación académica, pero es fundamental realizar un programa de formación académica para los trabajadores que quieran continuar con sus

estudios académicos en otros niveles, permitiendo de esta manera cualificar aún más el talento humano generando procesos y servicios con alta calidad.

3.1.2.6 Características laborales

- **Distribución de la población según Cargos**

Los cargos predominantes en los evaluados fueron:

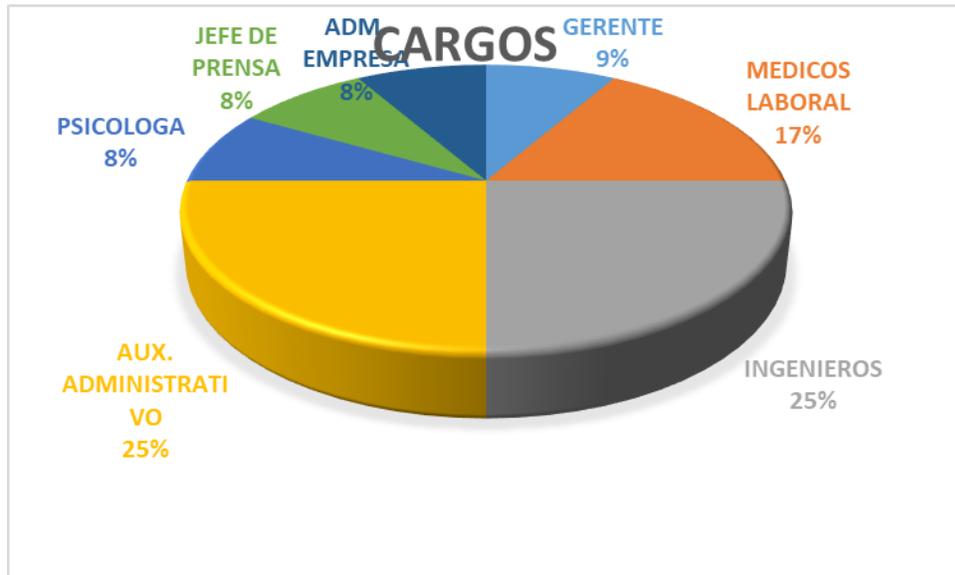
- 1.- Auxiliares Administrativos e ingenieros con el 33%
- 2.- Medico laboral con el 17%

Tabla 6. Distribución de población según cargos

CARGO	Total	%
GERENTE	1	9
MÉDICOS LABORAL	2	17
INGENIEROS	3	25
AUX. ADMINISTRATIVO	3	25
PSICÓLOGA	1	8
ADMINISTRADOR DE EMPRESA	1	8
JEFE DE PRENSA	1	8
TOTAL	12	100

Fuente: Trespacios, O., 2017

Figura 7. Distribución de cargos



Fuente: Trespalcios, O., 2017

Teniendo en cuenta los requerimientos técnico-administrativos de la población trabajadora, se puede evidenciar mediante la gráfica y la tabla de distribución, que los cargos los ejercen los perfiles idóneos contemplados en el manual de funciones de la empresa C&M CONSULTORES S.A.S, desarrollando sus funciones a cabalidad generando procesos y servicios óptimos.

- **Distribución de la población por antigüedad**

El porcentaje predominante corresponde a los Trabajadores con un rango menor de 2 años de antigüedad en la Empresa representando el 67%

Tabla 7. Distribución por antigüedad en el cargo

CARGO	Total	%
<2 AÑOS	8	67
2-5 AÑOS	4	33
6-10 AÑOS	0	0
11-15 AÑOS	0	0
16-20 AÑOS	0	0
>21 AÑOS	0	0
TOTAL	12	100

Fuente: Trespalcios, O., 2017

Figura 8. Distribución por antigüedad en el cargo



Fuente: Trespalcios, O., 2017

Realizando un análisis a la distribución porcentual de la gráfica, se puede determinar que la población trabajadora no presenta una antigüedad en la empresa que oscila en un rango menor de 2 años de servicio, considerándose una

población con una probabilidad alta de adquirir enfermedad laboral por la exposición a los peligros y riesgos existentes en el centro de trabajo, por lo tanto es fundamental realizar exámenes médicos de ingreso y realizar actividades encaminadas a la prevención y promoción de la salud.

- **Peligros percibidos**

Los resultados aquí mostrados se basan en el auto-reporte de los trabajadores donde se evalúa la percepción que tienen con respecto a los peligros en el ambiente de trabajo. Es importante cruzar esta información con la matriz de peligros de la Empresa.

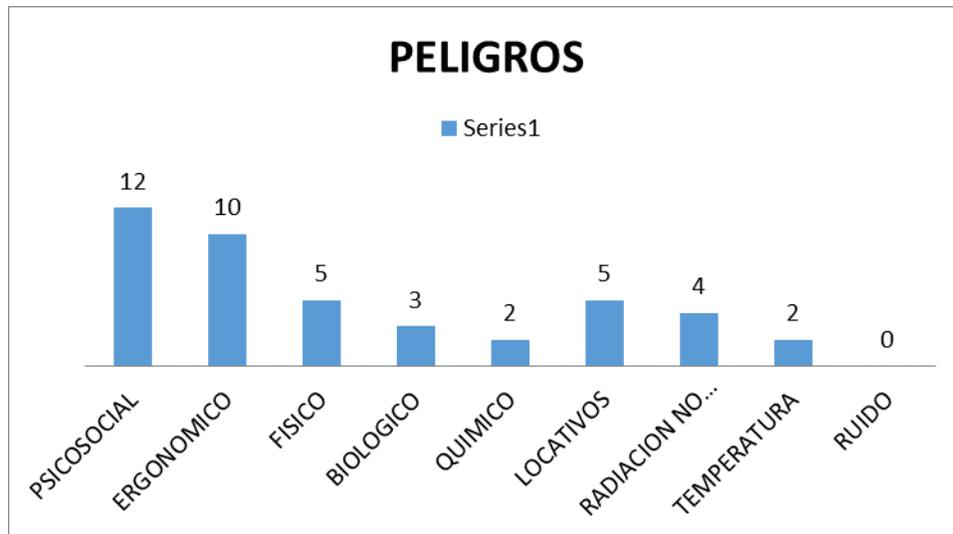
En orden descendente, los peligros reportados son:

Tabla 8. Peligros reportados

Peligro	# declarantes	% declarantes
PSICOSOCIAL	12	100%
ERGONÓMICO	10	83%
FÍSICO	5	42%
BIOLÓGICO	3	25%
QUÍMICO	2	17%
LOCATIVOS	5	42%
RADIACIONES NO IONIZANTES	4	33%
TEMPERATURA	2	17%

Fuente: Trespacios, O., 2017

Figura 9. Distribución peligros



Fuente: Trespacios, O., 2017

Mediante el presente grafico podemos determinar que los peligros más predominantes en la población trabajadora de la empresa C&M CONSULTORES S.A.S, son los riesgos psicosociales por la carga y las responsabilidades del cumplimiento de los roles, metas y funciones en cada uno de sus cargos, de igual manera los riesgos biomecánicos y/o ergonómicos que se presentan principalmente por carga física estática prolongada en sedente, y verificando las actividades de prevención de Desordenes Musculo-Esqueléticos puede observarse que no realizan pausas activas, por lo tanto es fundamental instaurar en la empresa el programa de Pausas Activas, de igual manera las Radiaciones no ionizantes por exposición al computador son unas de las percepciones planteadas por los trabajadores, es por esto que se debe realizar un monitoreo de los peligros y riesgos existentes establecidos en la matriz de peligros de la empresa.

3.1.2.7 Hábitos extralaborales

- **Tabaquismo**

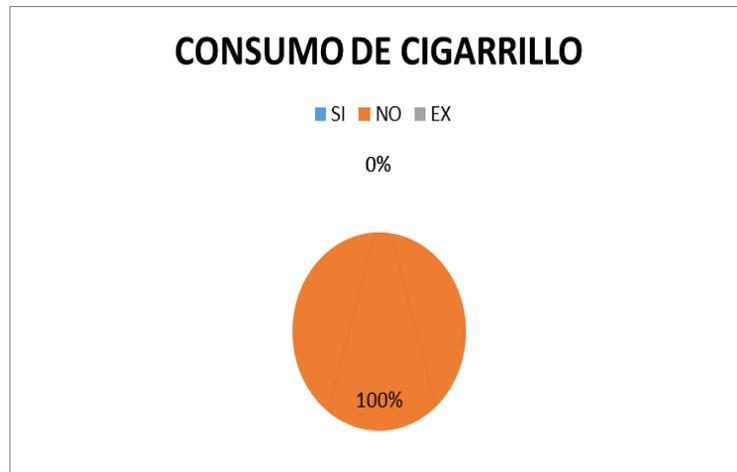
De las personas evaluadas el 100% refirió no ser fumador.

Tabla 9. Tabaquismo

Consumo de cigarrillo	#	%
Si	0	0
No	12	100
Ex	0	0
Total	12	100

Fuente: Trespalcios, O., 2017

Figura 10. Tabaquismo



Fuente: Trespalcios, O., 2017

La población Trabajadora de la empresa C&M CONSULTORES S.A.S, no cuenta con el habito del consumo de tabaco, lo que se considera favorable para los trabajadores, porque previene factores de riesgos cardiovasculares, por lo tanto se

cumple con la política de prevención de consumo de sustancias psicoactivas promoviendo estilos de vida saludables.

- **Actividad Física**

Un 33% de la población evaluada refirió realizar algún tipo de actividad física, en forma periódica, un 67% no la realiza.

Tabla 10. Actividad física

Actividad Física	#	%
Si	4	33
No	8	67
Total	12	100

Fuente: Trespacios, O., 2017

Figura 11. Actividad física



Fuente: Trespacios, O., 2017

Se puede observar que la población trabajadora de la empresa C&M CONSULTORES S.A.S presenta un sedentarismo por la no realización de

actividad física, lo que contribuye a aumentar el riesgo cardiovascular en los trabajadores, por lo tanto es fundamental establecer un programa para fomentar los estilos de vida saludables en la población trabajadora.

- **Índice de Masa Corporal**

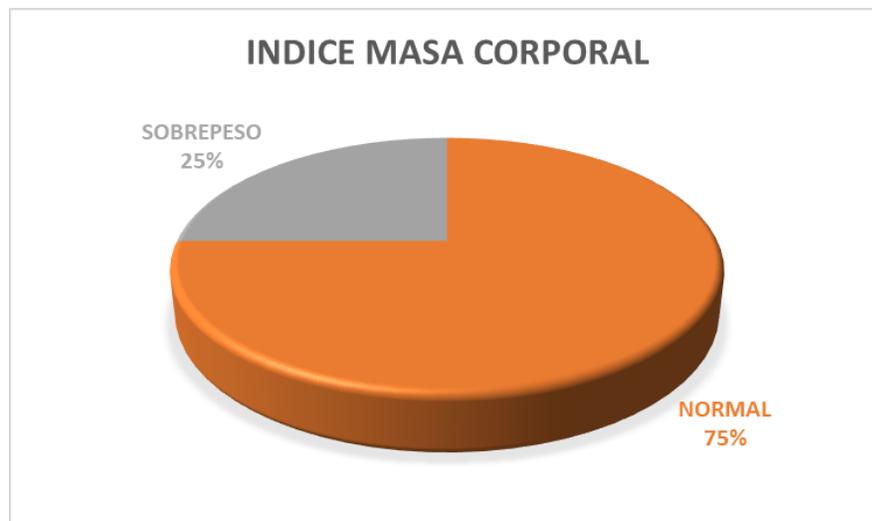
El 36% de la población presenta sobrepeso y el 9 % obesidad.

Tabla 11. Índice de masa corporal

Índice de Masa Corporal	#	%
Bajo Peso	0	0
Normal	9	75
Sobrepeso	3	25
Obesidad	0	0
Total	12	100

Fuente: Trespacios, O., 2017

Figura 12. Índice de masa corporal



Fuente: Trespacios, O., 2017

El índice de Masa Corporal de la población trabajadora de la empresa C&M CONSULTORES S.A.S la mayor parte se encuentra normal, lo que establece que el factor de riesgo cardiovascular disminuye, no obstante es evidente de igual forma que una proporción de esta muestra presente sobrepeso lo que también establece que se deben implementar programas para incentivar a establecer estilos de vida saludables con la alimentación y la realización de Actividad Física, adoptando hábitos de vida saludables.

- **Patología laboral reportada**

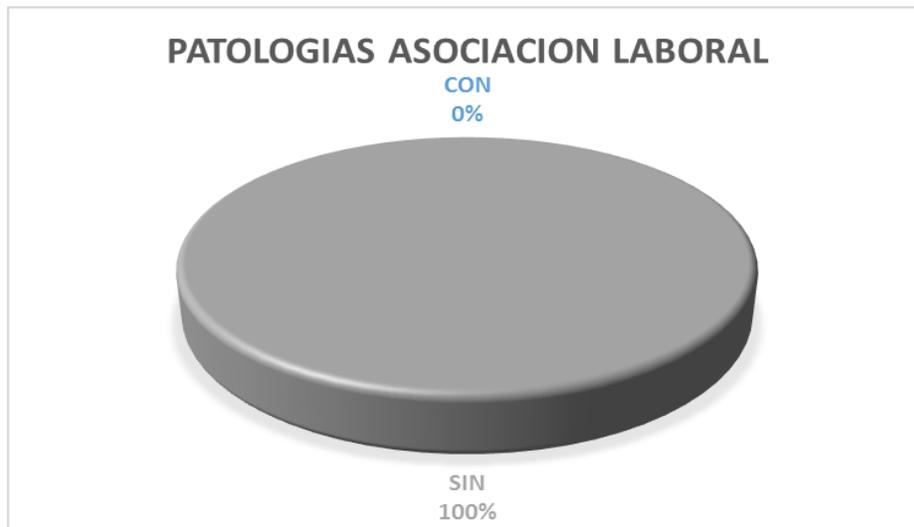
La patología Laboral se refiere a los antecedentes de accidentalidad laboral y enfermedad de origen laboral que hayan referido los trabajadores en el último año dentro de la Empresa.

Tabla 12. Enfermedad laboral reportada

Enfermedad laboral reportada	#	%
Con enfermedad	0	0
Sin enfermedad	12	100
Total	12	100

Fuente: Trespacios, O., 2017

Figura 13. Distribución enfermedad laboral



Fuente: Trespalcios, O., 2017

Del total de las Enfermedades reportadas (0) se tienen 0 calificadas, 0 objetadas y una de origen pendiente.

Tabla 13. Distribución de enfermedades laborales

AÑO	Aprobado	Objetado	Pendiente	Total general
2011	0	0	0	0
2012	0	0	0	0
2013	0	0	0	0
2014	0	0	0	0
2015	0	0	0	0
2016	0	0	1	1
Total general	0		1	1

Fuente: Trespalcios, O., 2017

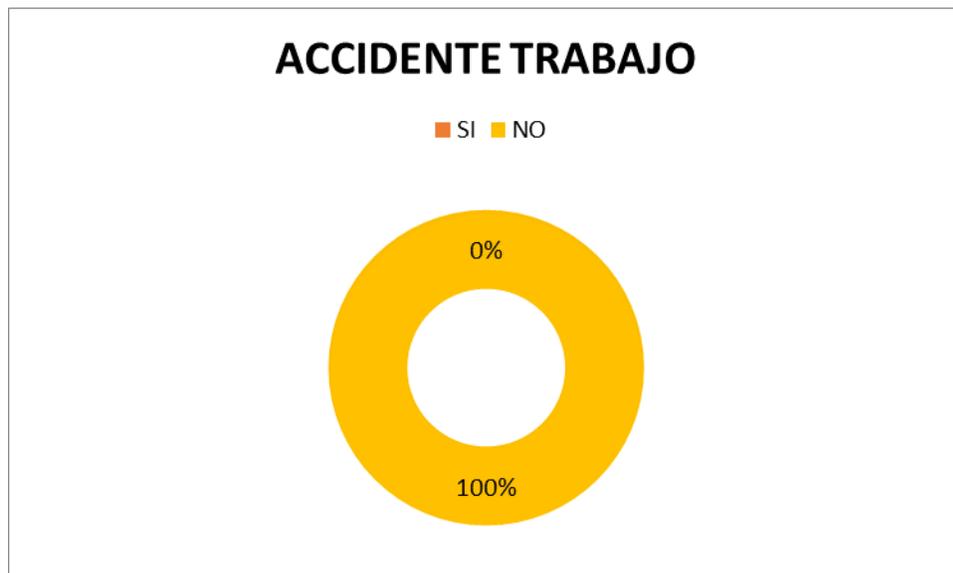
Según los reportes realizados por el Medico Laboral durante el desarrollo de las valoraciones Medicas Laborales, se pudo determinar un caso de alteraciones que están pendientes a valoración por Medicina Laboral de su EPS y que requieren de un acompañamiento del empleador, es por esto que es fundamental realizar las evaluaciones de puestos de trabajo de los colaboradores con esta sintomatología que le permita determinar el origen de la enfermedad que presenta y sea calificada.

Tabla 14. Accidente de trabajo

Accidente de trabajo	#	%
Accidentado	0	0
No accidentado	12	100
Total	12	100

Fuente: Trespalcios, O., 2017

Figura 14. Distribución Accidente de Trabajo



Fuente: Trespalcios, O., 2017

Mediante el proceso de las valoraciones Medicas Laborales ningún trabajadores refirieron haber presentado accidentes laborales, por tal razón no fueron reportados a la ARL y no generaron ninguna secuela, por lo tanto es fundamental generar la cultura del reporte del incidente tipo casi-accidente y del incidente tipo accidente, para de esta manera controlar los peligros existentes que disminuyan la morbi-mortalidad por enfermedades laborales y/o accidentes de trabajo.

3.1.2.8 Principales diagnósticos

Las patologías de mayor incidencia encontradas en los Trabajadores evaluados en la empresa C&M CONSULTORES S.A.S, se presentan a continuación:

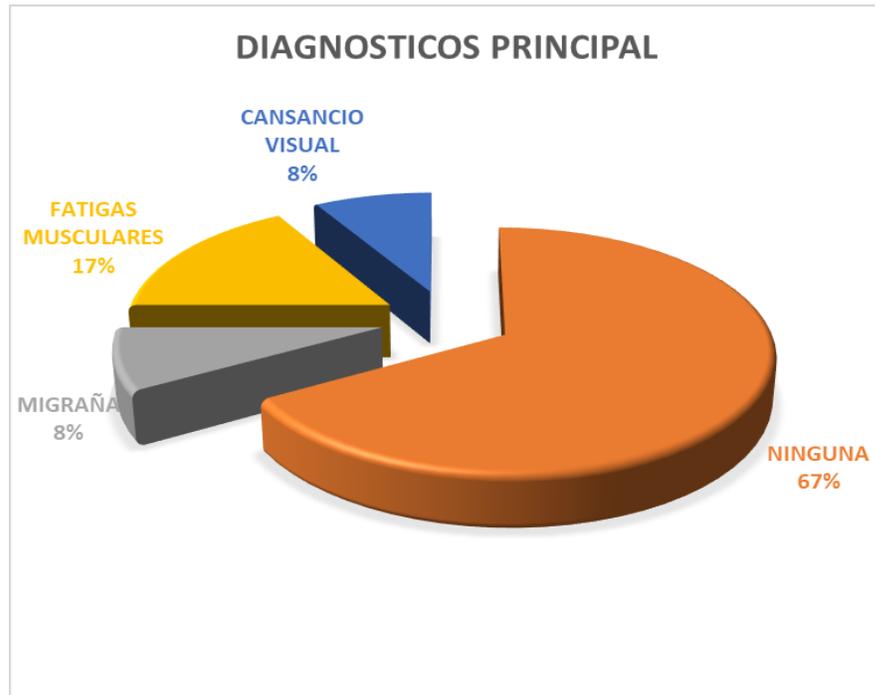
1. Diagnóstico 1, migraña, 1 personas afectadas, equivalentes al 8% de la Población.
2. 1. Diagnóstico 2, fatiga muscular, 2 personas afectadas, equivalentes al 17% de la Población.
3. 1. Diagnóstico 3, cansancio visual, 1 personas afectadas, equivalentes al 8% de la Población.
4. Sin Enfermedad 8 trabajadores no refieren antecedentes patológicos.

Tabla 15. Diagnósticos principales

Diagnósticos Principales	#	%
Migraña	1	8
Fatiga muscular	2	17
Cansancio visual	1	8
Sin enfermedad	8	67
Total	12	100

Fuente: Trespacios, O., 2017

Figura 15. Diagnósticos principales



Fuente: Trespalcios, O., 2017

Los antecedentes patológicos que refieren los trabajadores de la empresa C&M CONSULTORES S.A.S, son diagnosticados a través de su médico tratante de la EPS, los cuales son de origen común, lo que indica que no son diagnósticos que ameriten seguimiento por Medicina Laboral.

Pero es importante analizar la distribución grafica de las patologías que refirieron los trabajadores predominando las alteraciones visuales, lo que indica que se debe realizar seguimiento por oftalmología en su EPS, a los trabajadores que presentan alteraciones visuales y realizar campañas de preservación visual y pausas activas visuales.

3.1.2.9 Diagnósticos con probable asociación laboral

Las patologías que requieren evaluación por medicina del trabajo para determinar si hay o no asociación con los peligros existentes, debido a los peligros registrados en la matriz de peligros, son:

1. Diagnóstico 1, migraña, 1 personas afectadas, equivalentes al 8% de la Población.
2. 1. Diagnóstico 2, fatiga muscular, 2 personas afectadas, equivalentes al 17% de la Población.
3. 1. Diagnóstico 3, cansancio visual, 1 personas afectadas, equivalentes al 8% de la Población.
4. Sin Enfermedad 8 trabajadores no refieren antecedentes patológicos.

Figura 16. Distribución patologías asociación laboral



Fuente: Trespalcios, O., 2017

Ninguna de las patologías presenta asociación de enfermedad laboral, por lo tanto se consideran de origen común los cuales deben tratarse y controlarse a través de los diferentes especialistas de su Entidad Promotora de Salud EPS.

- **Pruebas Complementarias**

Se realizaron pruebas complementarias según los Profesiogramas definidos conjuntamente con la Empresa.

Tabla 16. Pruebas complementarias

	# pruebas	% de población objeto	# pruebas anormales	% pruebas anormales
Pruebas Complementarias				
ESPIROMETRÍA	12	100%	0	0
TOTAL	12	100%	0	0

Fuente: Trespacios, O., 2017

Figura 17. : Distribución Espirometría



Fuente: Trespacios, O., 2017

Por solicitud de la empleadora se realizó como prueba complementaria Espirometría, ya que la mayoría de la población trabajadora se encuentra en un rango de 20-39 años, por tal razón se realizó este procedimiento, determinando que el 100% de los trabajadores se encuentran con un adecuado funcionamiento pulmonar lo que indica que no han tenido exposición al consumo de tabaco ni otros riesgos como material particulado (polvo) que haya afectado la unidad funcional de los pulmones.

3.1.2.10 Recomendaciones generales del diagnostico

El área o las personas asignadas a la gestión de salud y seguridad en el trabajo deben promover y facilitar la generación de entornos de trabajo saludables, mediante estrategias dirigidas a las condiciones específicas de la empresa, según su distribución por género, grupos etarios, escolaridad, área de residencia y demás indicadores sociodemográficos.

La promoción del autocuidado de la salud es costo-efectiva. La población trabajadora debe tener una creciente conciencia sobre la necesidad de proteger su salud , modificar los hábitos de vida no saludables como el consumo de cigarrillo y el sedentarismo y participar activamente en el control de riesgos Laborales, con mecanismos como el auto reporte de condiciones inseguras en áreas de trabajo, el uso permanente de elementos de protección individual durante la exposición, las prácticas seguras y la formalización de procedimientos seguros en el trabajo diario.

3.1.2.11 Recomendaciones específicas del diagnostico

De acuerdo con los resultados del presente análisis se sugiere proponer las siguientes actividades:

Promoción y prevención en salud

- ✓ Realizar campañas de capacitación en cuidado en conjunto con el departamento de Bienestar Social dirigidas a concientizar a los Trabajadores en la Higiene visual y la importancia del control y evaluación anual en la EPS tratante.
- ✓ Implementar campañas de sensibilización por medios escritos o impresos que indiquen la Importancia de la actividad física regular dentro de la población.
- ✓ Implementar un programa de acondicionamiento físico dentro de la Empresa que fomente la práctica regular de ejercicio.
- ✓ Realizar periódicamente campañas de control de peso y toma de Tensión arterial como mecanismo primario de tamizaje y control del riesgo cardiovascular.
- ✓ Capacitar a los trabajadores en la prevención de los factores de riesgo cardiovascular, promover pautas de autocuidado y estilos de vida saludables, control del estrés.
- ✓ Realización de campañas de capacitación en Higiene Postural dirigidas a concientizar a los Trabajadores en la adopción de posturas adecuadas durante la jornada laboral y la prevención de Desordenes Musculo-Esqueléticos.

Control de riesgos ocupacionales

- ✓ Verificar el cumplimiento de las recomendaciones dadas en los estudios y mediciones de iluminación realizadas en los puestos de trabajo evaluados

por solicitud a los encargados de la gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo.

Divulgación de la actividad y resultados

- ✓ Es importante que los trabajadores conozcan los resultados de la actividad de tal manera que se refleje en las políticas para Salud y Seguridad en el Trabajo. Para lograr un impacto en la población es importante retroalimentar dicha información individualmente garantizando así el cumplimiento de las recomendaciones realizadas.

Medidas de control

- ✓ Para los trabajadores que resultaron con anormalidad en los exámenes deben cumplir con los tratamientos y recomendaciones. Las actividades de control no solamente deben incluir al trabajador sino a todos los factores de riesgo a que se encuentra expuesto durante sus jornadas de trabajo.

Seguimiento

- ✓ Para todos los trabajadores a los que se les implementó una medida de control se debe controlar en un tiempo prudencial no mayor a seis meses. Es importante realizar un seguimiento, no solo médico sino del puesto de trabajo y de los factores de riesgo a los que se encuentra expuesto.

3.1.3 Evaluación de riesgo psicosocial y revisión de higiene postural



Fuente: C& M Consultores S.A.S.

3.1.4 Comunicación para la convocatoria de la elección del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo - COPASST

El día 06 de septiembre de 2017 a partir de las 10:00 a.m. hasta 11:00 a.m. se llevará a cabo la votación para elegir los representantes de los trabajadores ante el Comité Paritario de Salud Ocupacional de la empresa C&M CONSULTORES S.A.S.

Lo invitamos a acercarse al puesto de votación que se encontrará ubicado en la oficina de secretaria general para que ejerza su derecho.

Contamos con su activa participación.

El banco, 06 de septiembre de 2017.

Marluz Cabarca Paba

Representante legal

3.1.4.1 Modelo elección comité paritario comité paritario de seguridad y salud en el trabajo - COPASST

Registro de votantes

Razón social de la Empresa: C&M CONSULTORES S.A.S

Nit: 900422116-1

Fecha_____

No	Apellidos y Nombres	Cédula/o Código	Sección	Cargo
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				

Firma _____

Responsable

3.1.4.2 Acta de cierre de las votaciones para elección de integrantes del comité paritario comité paritario de seguridad y salud en el trabajo – COPASST

Razón social de la Empresa: C&M CONSULTORES S.A.S

Nit: 900422116-1

VIGENCIA DEL COMITÉ:

Del día 06 del mes septiembre del año 2017

Al día 06 del mes septiembre del año 2019

Siendo las 11. a.m. del día 06 del mes JUNIO de 2017, se dio por finalizado el proceso de votación para la elección de los candidatos al comité paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo para el período que comienza el día 06 del mes septiembre del año 2017 hasta el día 06 del mes septiembre del año 2019.

Los resultados generales son los siguientes:

Votos
Plancha 1
Plancha 2
Votos en blanco
Votos anulados
Total votos

Efectuado el escrutinio de conteo de votos correspondiente se obtuvieron los siguientes resultados

Plancha No	Nombres y Apellidos	Principal	Suplente
Nombre y Firma		Nombre y firma	
Presidente		Vicepresidente	
Mesa de Votación		Mesa de Votación	

3.1.4.3 Acta de elección del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo

Hoy seis de septiembre de dos mil diecisiete (2017) en las instalaciones de la Empresa C&M CONSULTORES S.A.S se hizo la convocatoria para la elección del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, así:

DESARROLLO DE LA REUNIÓN

Dentro del total de los trabajadores de la Empresa, se convocó a la reunión para elección del COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, resultando elegidos, con la votación anotada, las siguientes personas:

PRINCIPALES	SUPLENTES
OMAR TRESPALACIOS ARIAS	DARIS ALVARADO PEINADO

Se nombró presidente del Comité Paritario de seguridad y Salud en el trabajo al señor (a):

OMAR TRESPALACIOS ARIAS
Practicante de ingeniería industrial

3.1.4.4 Modelo de acta de constitución del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo

ACTA DE CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA EMPRESA C&M CONSULTORES S.A.S

Acta No. 01

Fecha: 06 de Septiembre del 2017
Lugar: Instalaciones de LA EMPRESA C&M CONSULTORES S.A.S
Asistentes: Trabajadores de la Empresa
Objetivo: Constituir el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo de LA EMPRESA C&M CONSULTORES S.A.S

ORDEN DEL DÍA

1. Verificación de la Asistencia
2. Presentación de Generalidades sobre la Constitución y funcionamiento del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.
3. Elección de los representantes de los trabajadores al Comité Paritario de Salud Ocupacional.
4. Designación de los Representantes del Empleador al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.
5. Posesión del Comité y designación del presidente y Secretario del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.

DESARROLLO DE LA REUNIÓN

1. Asistieron 9 trabajadores de los 12 con que cuenta la Empresa

2. Se presentaron las generalidades sobre la constitución y funcionamiento del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo con la resolución 2013 de 1986, los decretos 614 de 1984 y 1295 de 1994.
3. Los trabajadores eligieron en forma libre sus representantes al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo, así:

PRINCIPALES	SUPLENTES
Omar Trespalacios Arias	Daris Alvarado Peinado

4. El Empleador sesionó sus representantes al Comité Paritario, así:

PRINCIPALES	SUPLENTES
Juan Nicolás Mejía Gómez	Anderson Maldonado

5. El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo se posesionó y el Empleador designó como presidente del Comité Paritario a Juan Nicolás Mejía Gómez y el Comité eligió como secretario a Omar Trespalacios Arias.

Siendo las 12:30 P.M. y cumplido el objetivo, se dio por terminada la reunión en constancia firman:

Juan Nicolás Mejía Gómez
Presidente

Omar Trespalacios Arias
Secretario

3.1.5 Convocatoria para la postulación a formar parte del comité de convivencia laboral de la empresa C&M CONSULTORES S.A.S

EL BANCO MAGDALENA 06 DE SEPTIEMBRE DE 2017

Dando cumplimiento a la Ley 1010 de 2006, a la Resolución 2646 de 2008, a la Resolución 652 de 2012 y a la Resolución 1356 de 2012 y el Decreto 1072 de 2015 y con el propósito de ofrecer ambientes de trabajo confortables, basados en las relaciones humanas, se hace necesario conformar el **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE LA EMPRESA C&M CONSULTORES S.A.S** como una medida preventiva de acoso laboral que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo.

Por esta razón, se convoca a los trabajadores de empresa, para que formen parte del Comité de Convivencia Laboral y participen en el proceso de elección de sus Representante en este Comité.

Los candidatos se inscribirán en la Oficina de **Secretaria General**

La elección de los miembros del Comité de Convivencia Laboral de la empresa **LA EMPRESA C&M CONSULTORES S.A.S**, se realizará el día 06 de septiembre 2017, en las instalaciones de la empresa en el Horario de 6.30 p.m. A 7.30 p.m.

Para este proceso, se garantiza a todos los trabajadores de la empresa el derecho a votar. La mesa de votación estará ubicada en Secretaria General.

Jefe Recursos Humanos

**3.1.5.1 Acta de inscripción de los candidatos al comité de convivencia
laboral**

Fecha: 06 de septiembre de 2017

NOMBRE	CARGO	DEPENDENCIA	FIRMA

RESPONSABLE:

3.1.5.2 Listados de candidatos para conformar - el comité de convivencia laboral de la empresa C&M CONSULTORES S.A.S

Los siguientes trabajadores de la empresa, se postularon como candidatos para ser elegidos como miembros del Comité de Convivencia Laboral:

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

Se invita a los demás trabajadores de la empresa, a participar en el proceso de elección, votando por el candidato de su preferencia, para que conforme el Comité de Convivencia Laboral.

La elección de los miembros del Comité de Convivencia Laboral de la empresa, se realizará el día 06 de Septiembre 2017, en las instalaciones de la empresa en el Horario de 6.30 p.m. a 7.30 p.m.

Jefe Recursos Humanos

3.1.5.3 Acta de apertura de elecciones de los candidatos al comité de convivencia laboral de la empresa C&M CONSULTORES S.A.S

Siendo las 6.30 p.m. del día 06 del mes de septiembre de 2017, se dio apertura al proceso de votación para la elección de los candidatos al COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL de la empresa, para el período que va desde el 06 de septiembre del año 2017 al 06 de septiembre del año 2019.

En calidad de jurados de votación se encargó a los siguientes trabajadores:

1. _____

2. _____

FIRMAS JURADOS DE VOTACIÓN

C.C.

C.C.

3.1.5.4 Listado de asistentes a la elección del comité de convivencia laboral de la empresa C&M CONSULTORES S.A.S

No.	NOMBRES	CEDULA	TELEFONO	FIRMA
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				

3.1.5.5 Acta de cierre de las votaciones para elección de los candidatos al comité de convivencia laboral de la empresa C&M CONSULTORES S.A.S

Siendo las 06:30 p.m. del día 06 del mes de septiembre del año 2017, se dio por finalizado el proceso de votación para elección de los candidatos a miembros del COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL de la empresa, para el período que va del 06 del mes de Septiembre del año 2017 al 06 del mes de Septiembre del año 2019.

En calidad de jurados de votación se encargó a los siguientes trabajadores:

1. _____

2. _____

FIRMAS JURADOS DE VOTACIÓN

C.C.

C.C.

3.1.5.6 Acta de votación elección del comité de convivencia laboral de la empresa C&M CONSULTORES S.A.S

Fecha: 06 de septiembre de 2017

RESULTADOS OBTENIDOS DEL CONTEO DE VOTOS DE LA ELECCIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE LA EMPRESA C&M CONSULTORES S.A.S

CANDIDATOS	NUMERO DE VOTOS
DARIS ALVARADO PEINADO	6
JUAN NICOLÁS MEJÍA GÓMEZ	3
Voto nulo	
TOTAL VOTOS	

Resultaron elegidas en esta votación las siguientes personas:

Nombre	Cargo	Dependencia	CATEGORIA	
			Principal	Suplente
DARIS ALVARADO PEINADO			X	
			X	
OMAR TRESPALACIOS ARIAS				X
				X

JURADOS DE VOTACIÓN

3.1.5.7 Conformación del comité de convivencia laboral empresa C&M CONSULTORES S.A.S

En las instalaciones de las oficinas de **LA EMPRESA C&M CONSULTORES S.A.S** Ubicada en la ciudad de banco Magdalena, siendo las 05:00 p.m. del día 06 del mes de septiembre trabajadores designados por la Gerencia de la empresa, para conformar el **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL**, como lo dispone la Ley 1010 de 2006, el artículo 14 de la Resolución 2646 de 2008, la Resolución 652 de 2012 y la Resolución 1356 de 2012. En esta reunión se designaron como representantes del empleador y como representante de los trabajadores, a las siguientes personas:

Los trabajadores designados por la empresa como representantes principales y suplentes del **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL** son:

Principales		Suplentes	
Nombres	No. de Cedula	Nombres	No. de Cedula
Anderson Maldonado		Juan Nicolás Mejía Gómez	

Los trabajadores mediante un proceso de elección y votación secreta, realizado el día 06 de septiembre del 2017, nombraron como sus representantes principales y suplentes ante el **COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL** de la empresa, a los siguientes trabajadores:

Principales		Suplentes	
Nombres	No. de Cedula	Nombres	No. de Cedula
Daris Alvarado Peinado		Omar Trespalacios Arias	1.085.049.550

2. En consenso y por mutuo acuerdo entre los miembros principales del Comité de Convivencia Laboral eligieron los siguientes cargos:

- Presidente del Comité: Daris Alvarado Peinado
- Secretario del Comité: Anderson Maldonado

3. El periodo del Comité de Convivencia Laboral, será de dos 2 años, a partir de la fecha y el empleador se compromete a brindar los espacios necesarios para que el Comité sesione, de acuerdo a lo estipulado en el artículo 9° de la Resolución 652 de 2012.

4. De acuerdo a lo estipulado en la Resolución 652 de 2012, en el Procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral, son funciones de este Comité de Convivencia Laboral las siguientes:

- 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 empresa.
- 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.

- e. 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.
- f. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
- g. 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, informará a la Gerencia y a la Superintendencia de Capital Humano de la empresa y cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja al Ministerio Público o a las Salas Jurisdiccional Disciplinaria de los Consejos Superior y Seccionales de la Judicatura, conforme a las competencias que señala la ley.
- h. Presentar a la Gerencia de la empresa, 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.
- i. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a la Superintendencia de Capital Humano y Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.
- j. 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 Gerencia de la empresa.
- k. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.

5. Los miembros del Comité de Convivencia Laboral, asumen el compromiso de realizar su función acorde con los parámetros establecidos en la Ley y en las disposiciones internas que sobre este tema adopte la empresa Para constancia se firma, la presente acta, por quienes participaron en la reunión, siendo las 6:00 p.m. del día 06 de Septiembre de 2017.

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

PRINCIPALES

SUPLENTES

C.C.

C.C.

REPRESENTANTES DE LA EMPRESA

PRINCIPALES

SUPLENTES

C.C. No.

C.C. No.

C.C. No.

Presidente del Comité

C.C. No.

Secretario del Comité:

3.1.6 Comunicación para la convocatoria de la elección de la brigada de emergencia y el comité operativo de emergencia

El día (27/09/2017) a partir de las 8:00 a.m. hasta 9:00 a.m. se llevará a cabo la inscripción voluntaria para elegir los Brigadistas de Emergencia de la **C&M CONSULTORES S.A.S.**

Lo invitamos a acercarse al puesto de inscripción que se encontrará ubicado en la oficina de secretaria general.

Perfil de los aspirantes

- Ser voluntarios
- Representar áreas y turnos.
- Tener permanencia dentro de la empresa
- Estar en adecuado estado físico y mental.
- Conocer la empresa y sus procesos
- Disciplina, responsabilidad y compromiso con la empresa.
- Personas dinámicas, serenas y fuertes
- Poseer liderazgo que permita la participación y creatividad de otros integrantes.
- Buena conducta como trabajador
- Buenas relaciones personales
- Disposición para trabajar en equipo
- Disposición y voluntad para trabajar en este tipo de actividad.
- Disposición para jornadas de formación y entrenamiento

Contamos con su activa participación.

27 de septiembre 2017

Marluz Cabarcas Paba
Representante Legal

3.1.6.1 Modelo registro del personal voluntario para conformar la brigada de emergencia y el comité operativo de emergencia

Razón social de la Empresa: **C&M CONSULTORES S.A.S**

Nit: 900422116-1

Fecha: 27 de septiembre 2017

No	Apellidos y Nombres	Cédula/o Código	Sección	Cargo
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				

Firma _____

Responsable

3.1.6.2 Acta de cierre de las inscripciones para la conformación de la brigada de emergencia y el comité operativo de emergencia

Razón Social De La Empresa: **C&M CONSULTORES S.A.S**

Nit: 900422116-1

VIGENCIA DEL COMITÉ:

Del día 27 del mes Septiembre del año 2017

Al día 27 del mes Septiembre del año 2019

Siendo las 8:00 a.m. del día 27 del mes de septiembre de 2017 se dio por finalizado el proceso de inscripción para la conformación de la Brigada de Emergencias y el Comité Operativo de Emergencias para la empresa.

Los resultados son los siguientes:

Anexo del listado de inscripción

Nombre y firma
Representante de SST

3.1.6.3 Acta de conformación de la brigada de emergencia y comité operativo de emergencia

Hoy veintisiete de septiembre de dos mil diecisiete (2017) en las instalaciones de la Empresa C&M CONSULTORES S.A.S se hizo la invitación a los voluntarios inscritos para la elección y conformación de:

Comité Operativo de Emergencia (COE), así:

- Director del COE
- Director de Seguridad Física
- Director de Logística
- Director de Comunicaciones

Brigadas de Emergencia, así:

- Jefe de Brigada
- Coordinador de la Unidad de prevención y control de incendios
- Coordinador de la Unidad de primeros auxilios
- Coordinador de la Unidad de evacuación
- Coordinador de la Unidad Especial (si aplica)
- Brigadistas

DESARROLLO DE LA REUNIÓN

1. Funciones, responsabilidades y niveles de autoridad de los integrantes
2. Elección de los cargos (por votación entre los participantes, postulación voluntaria o propuesta entre los participantes)
3. Aceptación de los cargos
4. Actividades posteriores a realizar
 - a. Diligenciamiento de Hoja de Vida

- b. Relación de Conocimientos y Experiencia
- c. Valoración Médica

5. Cierre de la reunión

Previa socialización de las funciones, responsabilidades, niveles de autoridad, elección y aceptación de los cargos dentro del total de los trabajadores de la Empresa inscritos, se convocó a la reunión para elección del COE y la Brigada de Emergencias, resultando elegidos, las siguientes personas:

Comité Operativo de Emergencias

Director COE	Suplente
Director de Seguridad Física	Suplente
Director de Logística	Suplente
Director de Comunicaciones	Suplente

Brigada de Emergencias

Jefe de Brigada	Suplente
JUAN NICOLÁS MEJÍA	
Coordinador Prevención y Control de Incendios	Suplente
OMAR TRESPALACIOS ARIS	
Coordinador Primeros Auxilios	Suplente
DARIS ALVARADO PEINADO	
Coordinador Evacuación	Suplente
ANDERSON MALDONADO URREA	
Coordinador Unidad Especializada	Suplente
Brigadistas	

Marluz Cabarcas Paba

Representante Legal

3.1.7 Elaboración del acta de entrega de dotación y elementos de protección individual

FECHA: _____ NOMBRE: _____

ÁREA: _____

Entrega inicial de dotación y elementos básicos de protección individual (E.P.I.)

Elemento entregado	Casco de Seguridad Norma Icontec 1523	Gafas de Seguridad Norma Icontec	Camisa	Pantalón	Bota de Cuero Norma Icontec 2396	Guantes de Cuero Norma Icontec 2190	SPDC
Cantidad							

Me comprometo a usar, cuidar y mantener estos elementos durante el tiempo que permanezca dentro del área de trabajo.

Firma del Trabajador

C.C. No.

Supervisor de Seguridad

Entregas adicionales de elementos de protección personal por reposición o por ejecución de un trabajo específico de acuerdo con el riesgo laboral.

Fecha	Elemento entregado	Firma del Trabajador

Supervisor de SST

Jefe de SST

3.1.8 Divulgación y publicación de las políticas y planos de las rutas de evacuación y salidas de emergencia de la empresa C&M CONSULTORES S.A.S.

C&M CONSULTORES S.A.S. cuentan con los Reglamentos de Convivencia Laboral, políticas de viáticos, Políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo, Política de Seguridad Vial, Código de vestuario, protocolo para servicio al cliente, Política de seguridad interna y externa, Políticas de Permiso y Licencias, Política de manejo de telefonía- fijo y celular, Política de atención a los Gerentes de las empresas que se brinda el servicio, Políticas convenio de prácticas profesionales.

Reglamento del Comité de Convivencia Laboral C&M CONSULTORES S.A.S.

CAPÍTULO PRIMERO

OBJETIVO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

El Comité de Convivencia Laboral tiene como objetivo ayudar con mecanismos alternativos y solución de las situaciones que se presenten por algunas conductas de acoso laboral de los trabajadores al interior de la Empresa. Dicho Comité pretende promover el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía y el buen ambiente laboral para todos los trabajadores de la Empresa, protegiendo la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de éstos.

CAPÍTULO SEGUNDO

DE LA CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

1. Miembros del comité

1.1. Designación

Este comité estará conformado acorde del número que cuenta la compañía en su actualidad.

1. Con 10 o menos servidores públicos o trabajadores, el comité estará conformado por dos (2) miembros, un (1) representante de los trabajadores y uno (1) del empleador.
2. Entre 11 y 50 servidores públicos o trabajadores, el comité estará conformado por cuatro (4) miembros, dos (2) representantes de los trabajadores y dos (2) del empleador.
3. Entre 51 a 500 servidores públicos o trabajadores, el comité estará conformado por ocho (8) miembros, cuatro (4) representantes de los trabajadores y (4) cuatros del empleador.

1.1.2 Representantes de los trabajadores. Por votación unánime.

1.1.3 Representante del empleador. Elegido por la gerencia y subgerencia.

CAPÍTULO TERCERO

CÓDIGO DE VESTUARIO Y PROTOCOLO PARA SERVICIO AL CLIENTE

C&M CONSULTORES S.A.S. Es una empresa organizada en tanto a sus instalaciones y su personal al servicio, cada trabajador debe portar su respectivo uniforme que la empresa se lo hace llegar desde el momento que forma parte del equipo.

El reglamento de las dotaciones va de la siguiente manera:

- ✓ Lunes: Camisa manga larga (ocasiones especiales)
- ✓ Martes: Cami-sueter de color verde.
- ✓ Miércoles: Cami-sueter de color blanco.
- ✓ Jueves: Camisa manga larga.
- ✓ Viernes: Cami-sueter de color verde.
- ✓ Sábado: cami-sueter de color blanco.

En C&M CONSULTORES también pensamos en nuestro cliente es por eso que implementamos el siguiente protocolo.

1. Cuando llegue un cliente atenderlo, diciéndoles, los buenos días, buenas tardes, dependiendo a la hora de su llegada.
2. Ofrecerle asiento para mayor comodidad.

3. No hacerlo esperar tato.
4. Brindar algo de tomar.
5. Todo el personal de C&M CONSULTORES debe conocer los reglamentos de la empresa por si un cliente le hace una consulta a cualquier funcionario.
6. Tener la empresa en las mejores condiciones, sillas en su lugar, escritorio limpio, el piso aseado y un excelente olor.

CAPÍTULO CUARTO **PERMISOS Y LICENCIAS.**

C&M CONSULTORES S.A.S. Piensa en sus funcionarios, al momento que cada uno llegue a solicitar un permiso personal, debe hacer lo siguiente.

1. Redactar el permiso hacerlo llegar al sub gerente, el permiso debe enviarse con una aproximación de 8 antes de y debe mostrarse con el sello de la autorización.
2. Si se pasa de los días aprobado del permiso C&M CONSULTORES sancionara a ese empleado.
3. La licencia debe diligenciarse en la gerencia.
4. Las licencias que pasen de 4 días se deben conciliar con la gerencia si van a hacer remuneradas o no.

CAPÍTULO QUINTO **MANEJO DE TELEFONÍA, CELULAR- FIJO**

C&M CONSULTORES S.A.S. maneja un teléfono celular y fijo para atender a nuestros clientes, el personal encargado de manejar estas líneas debe tener en cuenta:

1. Dar los buenos días, buenas tardes, dependiendo la hora.
2. Presentarse y decir "C&M CONSULTORES EN QUÉ PODEMOS AYUDARLO"
3. Dar la información permitente.
4. Despedirse con la mayor cordialidad.

CAPÍTULO SEXTO

POLÍTICAS DE CONVENIOS DE PRACTICAS PROFESIONALES

C&M CONSULTORES S.A.S abre las puertas de la empresa a practicantes profesionales en la carrera de Comunicación social, Contaduría Pública, Administración de Empresas, técnicos, tecnólogos y profesionales en seguridad y salud en el trabajo.

Deben tener en cuenta.

1. Hacer llegar la hoja de vida ya sea física o virtualmente.
2. El personal de la organización se comunicará con el practicante para citarlo.
3. Se realizará la respectiva entrevista con el jefe inmediato.
4. El practicante debe conocer la organización.
5. Se le hará inducción de la organización para que sepa a qué empresa le prestara el servicio.

3.1.8.1 Política de prevención de consumo de tabaco, alcohol y drogas.

La empresa C&M CONSULTORES S.A.S ha definido y establecido una política de no alcohol, tabaco y drogas, esto con el fin de promover, prevenir y fomentar el bienestar de los trabajadores, contratistas, usuarios y familias que visitan las instalaciones físicas de la empresa, ya que esto genera impactos negativos sobre la sociedad, el ambiente de trabajo y en las personas en su seguridad y condiciones de trabajo, debido a sus factores de riesgo asociado.

Por lo tanto, con el ánimo en el mejoramiento del desempeño laboral y el fomento de los hábitos y estilos de vida saludable, teniendo en cuenta lo establecido en la resolución 1075 de marzo 24 de 1992 y la resolución 4225 de mayo 29 de 1992, resolución 2646 de 2008 Se establece los siguientes parametros:

+ Prohíbe presentarse al cumplimiento de sus actividades, funciones y/o tareas bajo el efecto de sustancias psicoactivas incluidas bebidas alcohólicas o energizantes u otras que afecten el funcionamiento adecuado del desempeño laboral.

+ Prohíbe el consumo de tabaco, sustancias psicoactivas, bebidas alcohólicas o energizantes, durante el desarrollo de actividades y/o funciones dentro de las instalaciones físicas de la empresa.

+ Promueve actividades de sensibilización y de capacitación para los trabajadores, contratistas y temporales que buscan la creación de hábitos y estilos de vida saludables en relación al daño que causa el cigarrillo, bebidas alcohólicas y/o energizantes y sustancias psicoactivas que afectan la salud del individuo y su entorno.

Los trabajadores deberán tener una conducta responsable y participativa en las acciones de sensibilización que promuevan el cumplimiento de esta política. El incumplimiento de esta política y de las reglas o normas que se deriven de ella, es condición de empleo y contratación de la empresa.

Marluz Cabarcas Paba
Representante legal

3.1.8.2 Políticas de prevención del consumo de sustancias psicoactivas

La empresa C&M CONSULTORES S.A.S consciente de la importancia de procurar un ambiente y estilo de vida saludable y teniendo presente que el hecho de consumo de alcohol, y otras sustancias psicoactivas, son un problema que afecta la sociedad, la familia y el entorno laboral, en este último caso afectando aspectos como la salud, seguridad, eficiencia y productividad de nuestro empleados, se compromete a desarrollar estrategias de prevención del consumo de alcohol, y otras sustancias psicoactivas, con la participación de los diferentes niveles de la organización fundamentados en principios de igualdad, confidencialidad y equidad.

EI COPASST se encargará de fomentar y difundir los diferentes mecanismos de prevención y control que se establezcan.

Los trabajadores deberán tener una conducta responsable y participativa en las acciones de sensibilización que promuevan el cumplimiento de esta política

Marluz Cabarcas Paba
Representante legal

3.1.8.3 Política de seguridad y salud en el trabajo

La empresa C&M CONSULTORES S.A.S busca ser la más competitiva en el Sector económico de la Gestión Pública por lo cual estamos comprometidos en propiciar el mejoramiento de las condiciones de trabajo, salud y seguridad de todos los niveles de nuestra organización; trabajadores, contratistas y partes interesadas. Mediante el desarrollo del sistema de seguridad y salud en el trabajo.

Este sistema, está orientado al desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, que incluye la política, la planificación, la organización, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que pueden afectar la seguridad y salud en el trabajo en toda nuestra cadena de valor.

La empresa C&M CONSULTORES S.A.S, asume la responsabilidad de proteger la salud y la seguridad de todos los trabajadores independientemente de su vinculación laboral en los diferentes ambientes de trabajo, por tanto, mantiene unas condiciones seguras y saludables en los lugares de trabajo.

El responsable asignado por la empresa para liderar el desarrollo del sistema de seguridad y salud en el trabajo cuenta con el apoyo de la alta gerencia, el COPASST y trabajadores en general, mediante el compromiso de los mismos con las actividades de seguridad y salud en el trabajo.

Hay un firme Compromiso para cumplir con la Legislación Colombiana en seguridad y salud ocupacional establecidas por el Ministerio de la Protección Social (Actual Ministerio del Trabajo) y de otra índole que haya suscrito la La empresa C&M CONSULTORES S.A.S.

Para el cumplimiento de esta Política y el logro de los objetivos propuestos de la alta dirección, permanentemente orientarán sus esfuerzos y destinarán los recursos físicos, económicos y talento humano requeridos para la oportuna identificación, valoración e intervención de los peligros que puedan generar accidentes de trabajo, enfermedades laborales y emergencias, así como los que se requieren para el desarrollo efectivo de actividades y programas que contribuyen a fortalecer la eficiencia de los trabajadores, la competitividad y buena imagen organizacional.

Marluz Cabarcas Paba
Representante legal

3.1.8.4 Política medio ambiental

La empresa C&M CONSULTORES S.A.S conforme al compromiso hacia el Medio Ambiente, parte de la premisa de absoluto **RESPECTO AL MEDIO AMBIENTE** en el desarrollo de todas sus actividades. Para llevar a cabo su Política Medioambiental, atiende no sólo a las necesidades del presente, sino que prevé, en la medida de lo posible, las que en el futuro el Medio Ambiente y la Sociedad en su conjunto van a requerir a la Industria. En consecuencia, tanto la Política como las estrategias y los objetivos derivados de ella son revisados anualmente a fin de adaptarlos a los nuevos requerimientos. Los principios básicos que rigen dicha Política Medioambiental son los siguientes:

- Optimizar el consumo de los recursos naturales y las materias primas.
- Aumentar la eficiencia energética y utilizar energéticos más limpios.
- Prevenir y minimizar la generación de cargas contaminantes.
- Prevenir, mitigar, corregir y compensar los impactos ambientales sobre la población y los ecosistemas.
- Adoptar tecnologías más limpias y prácticas de mejoramiento continuo de la gestión ambiental.
- Minimizar y aprovechar los residuos.

Marluz Cabarcas Paba
Representante legal

3.1.8.5 Política de seguridad vial

La empresa C&M CONSULTORES S.A.S: Es una empresa especializada en brindar a nuestros clientes, Asesorías especializadas en Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, Medio Ambiente, Calidad, Responsabilidad Social y Recursos Humanos.

La empresa en su compromiso de preservar la vida humana y la continuidad de las operaciones ha establecido la siguiente política de seguridad vial; La cual es de obligatorio cumplimiento para conductores propios y terceros, quienes deben seguir los lineamientos relacionados a continuación:

Se debe ser cortés y respetar a otros conductores y usuarios de la vía.

Se deben respetar los límites de velocidad establecidos por las autoridades. El límite máximo de velocidad para vehículos vacíos es de 73 Km/h y Cargados de 60 Km/h; para zonas rurales es de 30 Km/h, áreas de operación dentro de locaciones o bases de nuestros clientes 10 Km/h a no ser que la señalización vertical establezca límites de velocidad inferiores.

El conducir bajo influencia de sustancias alcohólicas o alucinógenas es una condición de riesgo máximo para el mismo operador, para las demás personas del entorno y para el medio ambiente, por lo tanto, es una situación NO permitida dentro de la compañía que amerita la sanción o despido justificado.

El uso del cinturón de seguridad debe hacerse en todo momento.

Todo conductor debe comportarse de forma que no obstaculice, perjudique o ponga en riesgo a los demás y debe conocer y cumplir con las regulaciones,

normas de tránsito y transporte terrestre vigente, especificaciones técnicas y al Programa de Seguridad Vial de la compañía.

Todo conductor debe portar con la documentación requerida por las autoridades de tránsito y la empresa.

Está prohibido el ingreso de acompañantes de cabina a las locaciones del cliente.

Es responsabilidad del conductor hacer uso adecuado de la unidad de transporte y todos sus componentes, el equipo de carretera, los elementos de seguridad personal y demás elementos proporcionados por la empresa. Así como velar por las condiciones de conservación necesarias de los mismos.

Previo al viaje el conductor debe realizar inspección pre-operacional al vehículo para garantizar la operatividad del mismo.

Cuando se tenga conocimiento de situaciones de orden público que se puedan estar presentando se informará vía telefónica a Control Trafico y jefe inmediato quienes darán la instrucción del caso.

Todo conductor está obligado a conocer y aplicar las técnicas de manejo defensivo.

El uso de teléfonos celulares y el envío de mensajes se debe hacer únicamente cuando el vehículo se encuentre estacionado en un lugar seguro a un lado de la carretera, de modo que no represente una situación de riesgo que pueda causar un accidente.

Todo conductor debe haber descansado y estar en condiciones físicas óptimas; antes de iniciar cualquier trayecto si siente fatiga durante la jornada de conducción

debe detener la marcha en un sitio seguro y tomar un descanso de por lo menos 15 minutos cada cuatro horas.

Los conductores deben asistir a las capacitaciones programadas por la empresa.

Los conductores deben portar la dotación suministrada por la empresa.

Marluz Cabarcas Paba
Representante legal

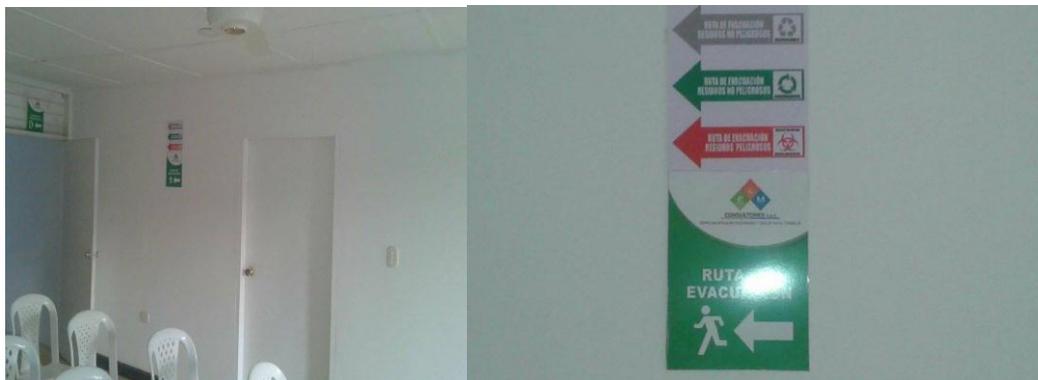
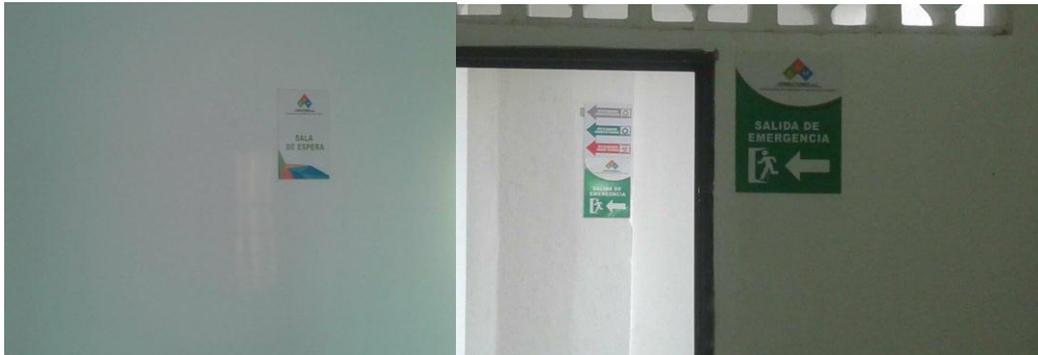
3.1.9 Capacitación de sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

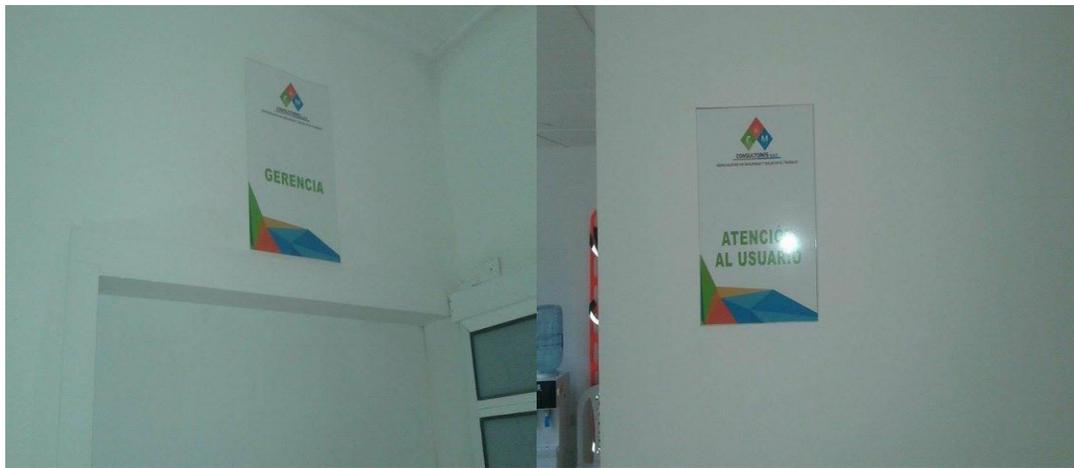
En las instalaciones de la empresa se llevó acabo la primera capacitación de seguridad y salud en el trabajo (resolución 1111 de 2017) dictado por el profesional NILSON VILLEGAS DÁVILA.



3.1.10 Instalación de las señalizaciones de rutas de evacuación de emergencia, informativa y de residuos.

El día 10 de octubre del 2017, se llevó acabo la entrega de instalaciones de la señalización de rutas de evacuación de emergencia, informativa y de residuos en la empresa C&M CONSULTORES S.A.S.





3.1.11 Capacitación de primero auxilios, manejo de extintores y de camilla al comité de o vigía COPASST, convivencia laboral y brigadista de emergencias

El día 20 de octubre se realizó la Capacitación de primero auxilios, manejo de extintores y de camilla a los comité de o vigía COPASST, convivencia laboral y brigadista de emergencias en el bombero del Municipio de Banco Magdalena dictada por el entrenador Jerónimo Castañeda.





3.1.12 Planeación del simulacro de emergencia EMPRESA: C&M CONSULTORES S.A.S

FECHA: 14 DE NOVIEMBRE DE 2017

ELABORADO POR: Jair Ricardo Diaz Sarmiento; Ingeniero industrial.

Tec: Profesional en Salud Ocupacional y Ambiente,

Licencia Salud Ocupacional N° 02327 Gobernación del Atlántico - Secretaria de Salud Departamental.

Bombero voluntario Clemencia Bolívar.

Auxiliar de Enfermería.

Técnico en Urgencias Medicas

Gestor de Calidad.

Auditor Interno.

Coordinador en trabajo seguro en alturas.

ASISTENCIA TÉCNICA



OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Evaluar el comportamiento por parte de los ocupantes de la empresa frente a situaciones de emergencia que se pueden presentar al interior de las instalaciones.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Poner en práctica el plan de emergencia y organización previstas por la empresa, para evaluar su desarrollo e identificar los puntos por mejorar.
- Medir el tiempo que tarda el personal en evacuar el área afectada y acudir a los puntos de encuentro.
- Poner a prueba los sistemas de detección y alarma instalados en la planta.
- Evaluar la operatividad de los sistemas de control de acceso de personas instalados en la empresa.
- Evaluar la capacidad de reacción de la brigada frente eventos con riesgos de seguridad y afectación ambiental.

ANTECEDENTES

A nivel interno

Debido a los riesgos asociados a las actividades económicas de la empresa se realiza simulacro de emergencias para medir la actuación y respuestas del personal de la empresa.

A nivel externo

Verificar tiempo de respuesta para la atención de emergencia a las entidades oficiales tomando en cuenta los recursos con los que cuentan.

PLANEACIÓN DE EJERCICIO

FECHA Y HORA PLANEADA

Fecha: 14 NOVIEMBRE DE 2017

Hora de inicio: 2:30 PM

Hora esperada de finalización: 2:47 PM

CLASIFICACIÓN DEL SIMULACRO

SELECCIONAR EN CADA ITEM SEGÚN CORRESPONDA

De acuerdo a su difusión:

Simulacro anunciado. X

Simulacro sorpresivo.

Simulacro mixto.

De acuerdo a su magnitud:

Simulacro total.

Simulacro parcial. X

De acuerdo a la actuación:

Simulacro de evacuación.

Simulacro de control de emergencias.

Simulacro mixto. X

De acuerdo a sus participantes:

Simulacro institucional. X

Simulacro interinstitucional.

De acuerdo al origen del evento:

Simulacro de eventos por fallas operacionales. X

Simulacro de eventos causados por un fenómeno natural.

Simulacro de eventos provocados por el hombre.

Elementos

Comité de coordinación.

Para el desarrollo de este simulacro se encuentra con el apoyo gerencial por parte de la empresa. y la coordinación general del ejercicio estará a cargo del área HSEQ

Integrantes del equipo coordinador area e institución (es) a la (s) que pertenecen.

NOMBRE	AREA	ENTIDAD
JAIR DIAZ SARMIENTO	HSEQ	C&M CONSULTORES S.A.S.

Comité de desarrollo.

La organización operativa estará conformada por las áreas internas de la empresa.

Recursos

Recursos internos

Técnicos

No.	DESCRIPCIÓN	CANTIDAD
1	Sistema de alarma.	1
2	Pitos para los brigadistas.	4
3	Paletas o señalizadores para detener el tráfico y punto de encuentro.	1
4	Megáfono.	N/A
5	Distintivos brigadistas (chaleco, gorras y/o brazaletes)	1
6	Botiquín portátil debidamente dotado.	1
7	Camilla rígida y o lona con arnés para asegurar paciente.	1
8	Señalización rutas de evacuación.	1
9	Planos de evacuación.	1
10	Hidratación para trabajadores y/o visitantes en punto de encuentro.	

Humanos

Coordinadores de evacuación áreas administrativas y operativas empresa.

Brigada interdisciplinaria interna.

Escenarios.

Control de incendio

Evacuación general

Esquema general

SECUENCIA DE ACCIONES DEL SIMULACRO			
No.	DESCRIPCIÓN	ENCARGADO	SE CUMPLIÓ SI / NO (NO marque la hora)
1	Llegada del equipo evaluador del simulacro.	Coordinador SG-SST	si
2	Ubicación del grupo evaluador en los sitios determinados.	Coordinador SG-SST	si
3	Voz de alerta.	Empleado asignado	si
4	Se reporta al director del COE y/o de la empresa la evacuación.	Jefe Brigada y/o Coordinador SG-SST	si
5	Brigada de primeros auxilios se alista con todos los equipos y se ubica en puntos asignados.	Brigada de Primeros Auxilios	Si
6	Sale de las instalaciones la primera persona.	Brigada de Evacuación	Si
7	Llega al punto de encuentro el primer grupo de personas y se reportan al líder de Evacuación.	Brigada de Evacuación	Si
8	Llega al punto de encuentro el director del COE y/o de la empresa, líder de evacuación y coordinador SG-SST	Líder de Evacuación	Si
9	Sale la última persona de las instalaciones y se asegura las salidas por parte del personal de seguridad.	Brigada de Evacuación	Si

10	Llega el último grupo de personas al punto de encuentro y se reportan al líder de evacuación.	Brigada de Evacuación	Si
11	Se hace reporte al director del COE y/o de la empresa del número total de personas en el punto de encuentro vs el número total de personas que se encontraban dentro de la empresa.	Líder de Evacuación	si
12	Fin Evacuación. Se indican los resultados del ejercicio de evacuación a todos los participantes y se agradece por la participación motivando al personal a participar de forma activa en las actividades de preparación, prevención y atención de emergencias.	Director del COE y/ de la ESE	Si
13	Se da la orden de regreso a las instalaciones en orden.	Coordinador SG-SST	Si
14	Se realiza reunión para evaluar el simulacro con el director del COE y/o de la empresa, brigadistas, participantes, evaluadores, 2 trabajadores.	Coordinador SG-SST	si
15	Fin de la reunión y cierre oficial del simulacro.	Director del COE y/ de la empresa	Si

RIESGOS REALES DEL SIMULACRO		
No.	DESCRIPCIÓN	MEDIDAS DE CONTROL
1	Pánico por parte de los usuarios y pacientes de la empresa	Dar aviso a los clientes, durante el día y previo al simulacro.
2	Caídas de personas desde su propia altura en pasillos, escaleras, rampas y otras zonas comunes y públicas.	1. Usar calzado bajito y cómodo. 2. Caminar de prisa, no correr.
3	Atropellamiento vehicular al salir de las instalaciones de la empresa, en las vías primarias y secundarias aledañas.	Hacer control vehicular por parte de la brigada de evacuación o personal asignado para tal fin, mientras llega la policía y toma el control del tráfico vehicular.
4	Quejas por parte de los usuarios por interrupción del servicio.	Dar aviso a los usuarios, durante el día y previo al simulacro. Invitarlos a participar del simulacro durante su permanencia.

Guión.

Para el desarrollo del ejercicio se provee la siguiente organización:

Desarrollo del guion:

En el área de breakers del sistema eléctrico de la empresa ubicado en el área de bodega se presenta una emergencia por un corto circuito, un trabajador se da cuenta de la situación dando la voz de alarma, informando al personal de la empresa quien da aviso al personal brigadista y a al administrador quien activa el plan de emergencia para la atención de la situación, el personal brigadistas de la empresa se dirige al área de breakers quien se encarga de controlar la situación del incendio pero después de un rato el incendio se sale de control, los brigadistas dan aviso que la situación no ha sido controlada, el jefe de la brigada se comunica con el administrador de la empresa reportándole que la situación aun no ha sido controlada por lo que se hace necesario evacuar de manera

urgente, dando la orden de evacuación y aviso a los brigadistas para que los brigadistas realicen la evacuación del personal de todas las áreas de la empresa, llevándolos al punto de encuentro que está ubicado al costado derecho de la empresa una vez controlada la situación el personal realiza recolección de evidencias, orden y aseo ya superada la situación.

Procedimiento para el simulacro:

PROCEDIMIENTO EVACUACIÓN	
ANTES	
1	Identifique las rutas de evacuación del área.
2	Identifique a los brigadistas del área.
3	Tenga a mano sus documentos de identidad, llaves de la empresa, dinero disponible.
4	Se recomienda a las mujeres tener un par de zapatos bajitos en su puesto de trabajo.
DURANTE	
1	Salve la información del computador y desconéctelo.
2	Tome sus pertenencias.
3	Siga las instrucciones del brigadista del área.
4	Realice una fila india junto con el personal de área y enumérense para saber cuántos hay, incluya a todo el personal flotantes (visitantes, contratistas, proveedores, etc.) son responsabilidad de la empresa.
5	Mantenga la calma y guarde silencio para que puedan escuchar todas las instrucciones durante la evacuación.
6	Cuando se le indique inicie el desplazamiento hacia las salidas de emergencia y el punto de encuentro, caminando de prisa y sin correr. Manténgase en fila, por el costado derecho o por el que le indique el brigadista.
7	Niños, adultos mayores, personas con discapacidad y mujeres en estado

	de embarazo deben ir acompañados por otra persona adulta.
8	Al llegar al punto de encuentro, organice una fila o círculo compacto y enumérense de nuevo. El encargado del grupo se remitirá al líder de evacuación e informara cuantas personas llegaron indicando cuantos son trabajadores y cuantos flotantes, y si hay posibles personas atrapadas dentro de las instalaciones.
DESPUÉS	
9	Manténganse organizados y en silencio en el punto de encuentro.
10	De ser necesario, este disponible por si se requiere de su ayuda para a atención de la emergencia (heridos, logística, bienestar, etc.).
11	Este atento a las instrucciones impartidas por el líder de evacuación.
12	Cuando se le indique, de forma ordenada retorne a su lugar de trabajo o retírese para su hogar.

EN CASO DE EMERGENCIA	
ANTES	Identificar posibles fuentes de conato de incendio
	Reportar al Comandante de Incidentes condiciones que puedan generar incendio
	Verificar periódicamente el estado y funcionamiento de los equipos existentes para atender eventuales conatos de incendio al interior de la empresa
	Coordinar con los diferentes grupos de emergencia de la compañía la ejecución de simulacros.
	Participar activamente de las capacitaciones que se adelanten en la empresa en Control de Incendios
	Colaborar en la socialización del plan de emergencias al interior de la empresa.

DURANTE	Operacionalizar el procedimiento normalizado pertinente
	Comprobar que el riesgo se haya eliminado
DESPUÉS	Retirar escombros y coordinar su evacuación con los organismos correspondientes.
	Limpiar las áreas afectadas antes de que el personal ingrese a las mismas
	Colaborar en la evaluación de daños, inventariar los equipos y materiales perdidos y establecer la causa del incendio o explosión.
	Entregar informe pormenorizado al Comandante de Incidentes

Atención de víctimas o enfermos reales.

N/A

Evaluación

Para la evaluación del ejercicio se contará con la presencia de:

NOMBRE	ÁREA
JAIR RICARDO DIAZ	ASESOR HSEQ

Aspectos generales a evaluar:

A nivel interno

Comportamiento de los coordinadores de evacuación frente a la orden de evacuación.

Comportamiento de las personas al escuchar la orden de evacuación de las instalaciones.

Evolución del proceso de evacuación de las instalaciones.

Tiempos de llegada del personal a los puntos de encuentro.

Desempeño de la brigada de emergencias.

3.1.12.1 Informe del simulacro de emergencia empresa: C&M CONSULTORES S.A.S

FECHA: 14 DE NOVIEMBRE 2017

ELABORADO POR: JAIR RICARDO DIAZ SARMIENTO

Ingeniero industrial.

Tec: Profesional en Salud Ocupacional y Ambiente,

Licencia Salud Ocupacional N° 02327 Gobernación del Atlántico - Secretaria de Salud Departamental.

Bombero voluntario Clemencia Bolívar.

Auxiliar de Enfermería.

Técnico en Urgencias Medicas

Gestor de Calidad.

Auditor Interno.

Coordinador en trabajo seguro en alturas.

ASISTENCIA TÉCNICA



OBJETIVOS

Objetivo General

Presentar los resultados obtenidos durante el desarrollo y organización del simulacro en la empresa.

Objetivos Específicos

- Evaluar el comportamiento de los ocupantes frente a las diferentes situaciones de emergencia que se puedan presentar al interior de las instalaciones.
- Generar planes de acción para aquellas situaciones identificadas como críticas durante el desarrollo del ejercicio.

DESARROLLO DEL EVENTO

Esquema General

Fecha y Hora

Fecha: 14 NOVIEMBRE DE 2017

Hora de inicio: 2:30 PM

Hora de finalización: 2:47 PM

ORIGEN DEL EVENTO

En el área de breakers del sistema eléctrico de la empresa ubicado en el área de la bodega se presenta una emergencia por un corto circuito, un trabajador se da cuenta de la situación dando la voz de alarma, informando al personal de la empresa quien da aviso al personal brigadista y a al administrador quien activa el plan de emergencia para la atención de la situación, el personal brigadistas de la empresa se dirige al área de breakers quien se encarga de controlar la situación

del incendio pero después de un rato el incendio se sale de control, los brigadistas dan aviso que la situación no ha sido controlada, el jefe de la brigada se comunica con el administrador de la empresa reportándole que la situación aun no ha sido controlada por lo que se hace necesario evacuar de manera urgente, dando la orden de evacuación y aviso a los brigadistas para que los brigadistas realicen la evacuación del personal de todas las áreas de la empresa, llevándolos al punto de encuentro que está ubicado al costado derecho de la empresa una vez controlada la situación el personal realiza recolección de evidencias, orden y aseo ya superada la situación.

EVOLUCIÓN DE LA EMERGENCIA

Describir el proceso: a las 02:30 pm se presenta corto circuito de los breakers en el área de bodega el cual produce un conato de incendio, uno de los trabajadores se percata del incidente y da la voz de alarma se le reporta al administrador de la empresa sobre la situación y activa el plan de emergencia a las 02:31 am envían al personal de la brigada de emergencia para la atención del conato de incendio, el líder de la brigada se contacta con el administrador del supermercado para solicitar la evacuación del personal ya que la situación se sale de control, el administrador de la empresa da la orden de evacuación a las 02:32 pm a las 02:33 pm llega la primera persona al punto de encuentro ubicado en la parte externa de la empresa, los líderes de evacuación inician el conteo del personal, a las 02:34 pm llega el administrador del supermercado a las 02:35 pm llega el ultimo trabajador y el personal de la brigada en el conteo que se realiza en el punto de encuentro a las 02:36 pm el líder de la brigada reporta que la situación está controlada por lo que el administrador de la empresa da por terminado el simulacro a las 02:37 pm, el administrador da la orden de regreso a las instalaciones siendo las 02:37 pm. A las 02:37 pm se realiza reunión para evaluar el simulacro, a las 02:47 pm se da fin de la reunión y cierre oficial del simulacro por parte del administrador del supermercado

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

ASPECTO	SITUACIÓN
Tipo de evacuación	Parcial
Nivel de Información	Avisado
Sistema de Alarma	Voceo y pitos
Hora Inicio (alarma general)	02:30 pm
Hora Final	02:47 pm
Tiempo de Atención de la emergencia	7 minutos
Tiempo retroalimentación general	10 minutos

El Programa Integral para la Prevención y Control de Emergencias de la empresa tiene establecido un punto de encuentro para el personal, los siguientes fueron los tiempos que se presentaron durante el desarrollo del ejercicio:

PUNTO DE ENCUENTRO 1

ASPECTO	SITUACIÓN
Hora activación de la alarma de evacuación	02:30 pm
Primera persona en llegar al punto de encuentro	02:32 pm
Ultima persona en llegar al punto de encuentro	02:34 pm
Tiempo total de la evacuación	4 minutos
Total, personas evacuadas	4 trabajadores

ENTIDADES INFORMADAS.

ENTIDAD	SI
Empresas Vecinas	NO
Cuerpo de Bomberos	NO
Sistema de Vigilancia Interno	NO
Vecinos del sector	NO
C&M CONSULTORES S.A.S	SI

ANÁLISIS DOFA DEL SIMULACRO

DEBILIDADES

- ❖ Falta implementación de los sistemas de alarma sonora y visual.
- ❖ Concientización del personal ante estos eventos.
- ❖ Falta de los equipos y/o elementos de protección personal adecuados para estos eventos (manejo de incendios).
- ❖ Falta de capacitación y entrenamiento al personal de la brigada (nivel básico).
- ❖ Falta distintivos para el personal de la brigada.
- ❖ Falta de un sistema de contraincendios (detectores).
- ❖ Falta ubicación de las rutas de evacuación en las áreas del autoservicio.
- ❖ Falta de más extintores.
- ❖ Adecuación e identificación de puntos de encuentros.
- ❖ Falta de capacitación a los líderes de evacuación.

OPORTUNIDADES DE MEJORA

- ❖ Mejorar los recursos tecnológicos.
 - Colocar sistemas de alarma sonora y visual.
 - Equipos y elementos de protección personal (Manejo y Control de incendio y Primeros auxilios)
- ❖ Concientización del personal en general (capacitación al personal de la empresa).
- ❖ Capacitación al personal sobre estos tipos de procesos (brigada de a
- ❖ Adecuación y Señalización puntos de encuentro.
- ❖ Conformar la brigada de emergencia
- ❖ Adecuar los roles del personal de la brigada.

FORTALEZAS

- ❖ **Recurso humano**

AMENAZAS

- ❖ N/A

CONCLUSIONES

Se realiza simulacro donde se presentaron varios eventos, el personal respondió adecuadamente y según la evaluación solicitada, se midieron los tiempos de respuesta por parte del personal interno (brigadistas) donde se respondió de manera acorde a las situaciones presentadas en la evacuación del personal se comportó acorde a la situación pero con falta de más capacitación hacia los líderes de la brigada, con el manejo y control del incendio faltaron la utilización de los recursos tecnológicos para la realización de la respuesta adecuada y de los procedimientos de extinción del incendio fueron inadecuados, el personal brigadista se comportó de manera adecuada pero no cumplió con los estándares de seguridad adecuados se deben tener en cuenta los planes de acción para el mejoramiento continuo de estos eventos y las respuestas a emergencias.

PLANES DE ACCIÓN

PLAN DE ACCIÓN	RESPONSABLE	FECHA PROGRAMADA	SEGUIMIENTO

Nota: Todo plan de acción debe ser evidenciado con un antes y un después si esto incluye una modificación física en la instalación.

CAPITULO IV

4. RESULTADOS/PRODUCTOS ESPERADOS Y POTENCIALES BENEFICIARIOS

4.1 RESULTADO

Aumentar la credibilidad de C&M CONSULTORES S.A.S como una empresa asesora de seguridad y salud en el trabajo así lograremos aumentar el número de clientes y usuarios, de tal manera se disminuir y capacitar sobre los accidentes de trabajos y las enfermedades laborales a las que están expuesta los colaboradores de la empresa C & M CONSULTORES S.A.S.

4.2 PRODUCTO ESPERADO

Implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para mejorar las condiciones de trabajo y salud de sus empleados, identificar orígenes de los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales, controlar los factores de riesgos en la empresa C & M CONSULTORES S.A.S.

4.3 POTENCIALES BENEFICIARIOS

La empresa C & M CONSULTORES S.A.S. sus colaboradores tienen una mayor bienestar y estabilidad laborar, clientes y usuarios afiliados en el municipio del El Banco Magdalena y departamento aledaños.

CONCLUSIONES

Con la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo nos ayudara a garantizar la salud de todo los colaboradores que se encuentra laborando en la empresa C & M CONSULTORES S.A.S. en el Municipio de El Banco Magdalena.

Se Evaluaron los riesgos a los que están expuesto los trabajadores de la empresa C & M CONSULTORES S.A.S. en el Municipio de El Banco Magdalena.

Este sistema nos ayudara a que la empresa C & M CONSULTORES S.A.S. pueda establecer medidas para mitigar los riesgos que se presenta en la misma.

También por medio de este se logró licitar la licencia para crear de la empresa C&M CONSULTORES S.A.S una IPS prestadora de servicio de medicina laboral.

Se logró llevar acabo por medio de la empresa C&M CONSULTORES S.A.S el PRIMER FORO REGIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO con presencia del director territorial del ministerio de trabajo del Departamento del Magdalena.

RECOMENDACIONES

Seguir capacitando al personal por medio de charlas preventivas para estar atento a cualquier situación natural que se presente en la empresa C & M CONSULTORES S.A.S.

Mantener actualizado los resultados en la identificación de los riesgos peligros y en controles determinado.

Hacer un seguimiento periódico a los riesgos y peligros para eliminarlo completamente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALEGRIA Peña Fiel, P. A. (2014). Desarrollo de un sistema de gestión de seguridad y salud en. Santiago de Cali.
- ALVAREZ, F. (2007). Salud Ocupacional. Bogota: Ecoe Ediciones Ltda.
- AYALA, L. C. (Marzo 2017). Resolucion 1111. Bogota.
- CORTES Diaz, J. M. (2002). Seguridad e higiene del trabajo: tecnicas de prevencion de riesgos laborales. *Alfaomega*, 592.
- CORTES Diaz, J. (2002.). Seguridad e higiene del trabajo: tecnica de prevencionde riesgos laborales. *OP.CIT*, 78.
- GONZALEZ, Franco J. (1992). Seguridad industrial(salud ocupacional). *Copyright*, 39. <http://metodoss.com/wp-content/uploads/metodologia-pdca-.jpg>. (s.f.).
- RAMIREZ, Cavassa, C. (1994). Seguridad industrial un enfoque integral. Limusa, 23. https://prezi.com/pi6_ju2c1-ts/resolucion-1111/

Anexo A. Publicación de las políticas y planos de las rutas de evacuación y salida de emergencia

