

CAPACITACION DE LA IMPORTANCIA DE LA CONFORMACION DEL
COPASST Y COMITÉ CONVIVENCIA A LOS TRABAJADORES DE LA
EMPRESA DECOTRIPLEX, DURANTE EL PRIMER PERIODO DEL AÑO 2016

PRESENTADO POR:

PAOLA ANDREA PEÑA JIMENEZ

YECCNY MAYECT JIMENEZ

LEIDY JOHANNA MESA

PRESENTADO A:

MAGDA MILENA CONTRERAS
MAG ORIENTACIÓN LABORAL
DIRECTORA DE DEPARAMENTO
TERAPIA OCUPACIONAL

UNIVERSIDAD DE PAMPLONA
FACULTAD DE SALUD
PROGRAMA DE FISIOTERAPIA Y NUTRICION
CÚCUTA
2016

PLAN DE TRABAJO

1. IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA

- Nombre de la empresa: Decotriplex
- Representante: Juan Carlos Sarabia
- Dirección: Calle 11 N° 11-43 Barrio el contenido
- Población Objeto: 26 empleados de la empresa Decotriplex en el área operativa y administrativa

2. EXPERIENCIA A SISTEMATIZAR:

2.1 Objetivo de la experiencia: Realizar la parte práctica de los conocimientos adquiridos en el área de la SST en la empresa Decotriplex

2.2 Importancia de la Sistematización: Plantear un informe detallado de la experiencia práctica sustentando el trabajo llevado a cabo gracias a los conocimientos teóricos adquiridos a lo largo del diplomado en SST.

2.3 Sistematización:

Una de las situaciones propias de la empresa es buscar el bienestar y la integridad física en sus trabajadores con el fin de que exista una armonía articulada entre el trabajo y el trabajador. Por eso es importante controlar los riesgos que atentan contra la salud de los empleados, contratistas y visitantes. En la seguridad y salud en el trabajo se busca el mejoramiento continuo de las condiciones en que se desenvuelve el trabajador, con el objetivo de dar un equilibrio entre seguridad y productividad. En las empresas que trabajan todo lo relacionado con la rama de la madera y la carpintería existen significativas fuentes de riesgo o peligro y hacen que la probabilidad de que ocurra algún evento se de en mayor proporción así como su consecuencia, estimando por consiguiente grandes riesgos, en los que se deben intervenir para eliminarlos o mitigarlos.

Es de gran importancia visualizar de qué manera influyen estas probabilidades en la salud de los individuos para saber desde qué perspectiva se pueden cambiar los aspectos negativos en la empresa.

En esta instancia es fundamental la realización de capacitaciones para los trabajadores de la empresa DECOTRIPLEX para que por medio de ésta adquieran

los conocimientos básicos sobre copasst, manual de convivencia y elementos de protección personal.

La realización de las capacitaciones se llevará a cabo el día 16 de JUNIO en las instalaciones de la empresa en cuestión en horas de la tarde del año en curso.

2.3 EXPERIENCIA:

La empresa Decotriplex está ubicada en la calle 11 N° 11-43 Barrio el contenido, el día 28 de mayo se realizó la presentación, recorrido y reconocimiento de las necesidades de la empresa, su función principal es la producción de materiales derivados del triple, la cual cuenta con dos bodegas de almacenamiento y dos de producción. Las visitas se realizaron los días 6, 11,16, 17 de junio del presente año, donde se hizo acompañamiento por parte de las estudiantes de fisioterapia y nutrición capacitando a los empleados en temas sobre elementos de protección personal, conformación del comité de convivencia y Copasst.

3. OBJETIVO GENERAL

Capacitar a los trabajadores de la empresa Decotriplex sobre la importancia del uso de los elementos de protección personal, pausas activas, y conformación de comité de Convivencia y Copasst con el fin de prevenir los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y contribuir a la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

3.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Capacitar a los trabajadores de la empresa decotriplex sobre la importancia del comité de convivencia y el Copasst
- Educar a los trabajadores a cerca del uso adecuado de los elementos de protección personal
- Generar conclusiones y retroalimentar el proceso.

4. EJES O AREAS DE INTERVENCIÓN DESDE LA SST

AREAS DE INTERVENCIÓN: MEDICINA PREVENTIVA:

La medicina del trabajo es la especialidad médica que se dedica al estudio de las enfermedades y los accidentes que se producen por causa o consecuencia de la actividad laboral, así como las medidas de prevención que deben ser adoptadas

para evitarlas o aminorar sus consecuencias. Se considera a Bernardino Ramazzini como el padre de la Medicina del trabajo.

El campo de acción de la medicina del trabajo es en el interior de la empresa, aplicado a todos los trabajadores por medio de ejercicios ocupacionales, exámenes de ingreso, exámenes de control y convenios con otras entidades externas para que lleven un control de los procesos con algún índice de peligro que afecten la salud de los trabajadores, y así buscar diferentes métodos para mantener un buen índice sobre la salud de los trabajadores de las empresas

Resolución 2346 del 2007 por la cual se regula la práctica de evaluaciones medicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínica ocupacionales, implementa que la realización de las evaluaciones médicas ocupacionales es una de las principales actividades de los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo. La presente resolución se aplica a todos los empleadores, empresas públicas o privadas, contratistas, subcontratistas, entidades administradoras de riesgos profesionales, personas naturales y jurídicas prestadoras o proveedoras de servicios de salud ocupacional, entidades promotoras de salud, instituciones prestadoras de servicios de salud y trabajadores independientes del territorio nacional.

Las evaluaciones médicas ocupacionales que deben realizar el empleador público y privado en forma obligatoria son como mínimo, las siguientes:

- Evaluación médica preocupacional o de preingreso.
- Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas (programadas o por cambios de ocupación).
- Evaluación médica posocupacional o de egreso.

El objetivo es determinar la aptitud del trabajador para desempeñar en forma eficiente las labores sin perjuicio de su salud o la de terceros, comparando las demandas del oficio para el cual se desea contratar con sus capacidades físicas y mentales

Lehmann Aborda el aspecto preventivo de las enfermedades profesionales dando las bases técnicas para el control de los contaminantes de las atmósferas industriales y refiere fundamentalmente que la prevención debería realizarse en el mismo sitio en donde se origina el riesgo.

Evaluaciones médicas periódicas programadas

Se realizan con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo e identificar en forma precoz, posibles alteraciones temporales, permanentes o agravadas del

estado de salud del trabajador, ocasionadas por la labor o por la exposición al medio ambiente de trabajo. Así mismo, para detectar enfermedades de origen común, con el fin de establecer un manejo preventivo. Dichas evaluaciones deben ser realizadas de acuerdo con el tipo, magnitud y frecuencia de exposición a cada factor de riesgo, así como al estado de salud del trabajador.

Los criterios, métodos, procedimientos de las evaluaciones médicas y la correspondiente interpretación de resultados, deberán estar previamente definidos y técnicamente justificados en los sistemas de vigilancia epidemiológica, programas de salud ocupacional o sistemas de gestión, según sea el caso.

Evaluaciones médicas por cambios de ocupación

El empleador tiene la responsabilidad de realizar evaluaciones médicas al trabajador cada vez que este cambie de ocupación y ello implique cambio de medio ambiente laboral, de funciones, tareas o exposición a nuevos o mayores factores de riesgo, en los que detecte un incremento de su magnitud, intensidad o frecuencia. En todo caso, dichas evaluaciones deberán responder a lo establecido en el Sistema de Vigilancia Epidemiológica, programa de salud ocupacional o sistemas de gestión.

5. DIAGNOSTICO EMPRESARIAL:

Con relación al análisis realizado en la empresa Decotriplx, se logra observar que la empresa está implementando SG SST por lo cual se establece de manera necesaria y oportuna la conformación del Copasst, comité de convivencia, uso de los elementos de protección personal basándonos en la norma vigente Resolución 02013 DE 1986 Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo, el cual **ARTICULO I** Todas las empresas e instituciones, públicas o privadas, que tengan a su servicio diez (10) o más trabajadores, están obligadas a conformar un Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, cuya organización y funcionamiento estará de acuerdo con las normas del Decreto que se reglamenta y con la presente Resolución.

6. ELEMENTOS A MANEJAR DESDE LA SST

Programa de Salud Ocupacional: (Decreto 1562 de 2012)

Artículo 1 definiciones: En lo sucesivo se entenderá como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Este Sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo

➤ **CONFORMACION DEL COPASST (Resolución 02013 DE 1986)**

Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo Todas las empresas e instituciones, públicas o privadas, que tengan a su servicio diez (10) o más trabajadores, están obligadas a conformar un Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, cuya organización y funcionamiento estará de acuerdo con las normas del Decreto que se reglamenta y con la presente Resolución

ARTICULO 2º: Cada Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial estará compuesto por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes.

De 10 a 49	Trabajadores, un representante por cada una de las partes.
De 50 a 499	Trabajadores, dos representantes por cada una de las partes.
De 500 a 999	Trabajadores, tres representantes por cada una de las partes.
De 1.000	O más trabajadores, cuatro representantes por cada una de las partes.

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

- El empleador nombrará directamente sus representantes al Comité y los trabajadores elegirán los suyos mediante votación libre.
- Proponer y participar en actividades de capacitación en salud ocupacional dirigidas a trabajadores, supervisores y directivos de la empresa o establecimiento de trabajo.
- Colaborar con los funcionarios de entidades gubernamentales de salud ocupacional en las actividades que éstos adelanten en la empresa y recibir por derecho propio los informes correspondientes.
- Vigilar el desarrollo de las actividades que en materia de medicina, higiene y seguridad industrial debe realizar la empresa de acuerdo con el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y las normas vigentes; promover su divulgación y observancia.
- Colaborar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y proponer al empleador las medidas correctivas que haya lugar para evitar su ocurrencia. Evaluar los programas que se hayan realizado.

➤ **CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA (Resolución 652 de 2012)**

Estable la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas.

Conformación.

El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores

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

Período del Comité de Convivencia Laboral. El período de los miembros del Comité de Convivencia será de dos (2) años, a partir de la conformación del mismo.

Funciones del Comité de Convivencia Laboral.

El Comité de Convivencia Laboral tendrá únicamente las siguientes funciones:

- Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
- Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.
- Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
- Formular 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.
- Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
- En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público. En el sector privado, el Comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
- Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.

Presidente del Comité de Convivencia Laboral.

- El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un Presidente, quien tendrá las siguientes funciones:
- Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
- Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
- Gestionar ante la alta dirección de la entidad pública o empresa privada, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

Secretaria del Comité de Convivencia Laboral.

- El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir entre sus miembros un Secretario, por mutuo acuerdo, quien tendrá las siguientes funciones:
- Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
- Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.
- Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
- Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
- Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
- Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
- Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.

Reuniones:

El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente por lo menos una (1) vez al mes

➤ **RESOLUCIÓN 2400 DE MAYO 22 DE 1979**

Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.

ARTÍCULO 176.

En todos los establecimientos de trabajo en donde los trabajadores estén expuestos a riesgos físicos, mecánicos, químicos, biológicos, etc., los patronos suministrarán los equipos de protección adecuados, según la naturaleza del riesgo, que reúnan condiciones de seguridad y eficiencia para el usuario.

- Cascos para los trabajadores de las minas, canteras, etc., de las estructuras metálicas, de las construcciones, y en general para los trabajadores que están expuestos a recibir golpes en la cabeza por proyecciones o posibles caídas de materiales pesados, que serán resistentes y livianos, de material incombustible o de combustión lenta y no deberán ser conductores de la electricidad (dieléctricos), ni permeables a la humedad
- Protectores auriculares para los trabajadores que laboran en lugares en donde se produce mucho ruido, y están expuestos a sufrir lesiones auditivas.
- Anteojos y protectores de pantalla adecuados contra toda clase de proyecciones de partículas, o de sustancias sólidas, líquidos o gaseosas, frías o calientes, que puedan causar daño al trabajador.
- Gafas resistentes para los trabajadores que desbastan al cincel, remachan, decapan, esmerilan a seco o ejecutan operaciones similares donde saltan fragmentos que pueden penetrar en los ojos, con lentes reforzados; y gafas para soldadores, fogoneros, etc. y otros trabajadores expuestos al deslumbramiento, deberán tener filtros adecuados.
- Máscaras respiratorias cuando por la naturaleza de la industria o trabajo no sea posible conseguir una eliminación satisfactoria de los gases, vapores u otras emanaciones nocivas para la salud.

7. PRIORIZACIÓN DE ELEMENTOS:

- Conformación del Copasst
- Funciones del comité de Convivencia
- utilización de elementos de protección personal
- matriz de riesgo desactualizada

8. FORMATO DE ACTIVIDADES

ACTIVIDAD A DESARROLLAR	FECHA	OBJETIVO ESPECÍFICO	PARTICIPANTES	RESULTADOS
Reconocimiento de necesidades de la institución.	28/05/2016	Identificar y priorizar las necesidades de la empresa.	Administrador de la empresa	Descripción de las Necesidades de la institución
Charla educativa sobre la importancia de la utilización de EPP	06/06/2016	Reconocer la importancia del uso de elementos de protección personal como barrera entre el riesgo y el individuo	<ul style="list-style-type: none"> • Empleados • trabajadores 	Concientizar a los empleados y trabajadores del uso adecuado de los EPP
Capacitación sobre la importancia de la implementación del Copasst Resolución (02013 de 1986)	11/06/2016	Identificar la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Empleados • Trabajadores 	Dar a conocer la importancia de implementar el Copasst en la institución
Capacitación sobre el funcionamiento del comité de convivencia laboral (Resolución 652 de 2012)	16/06/2016	Generar conciencia e interés de las partes interesadas que están en las disposiciones de implementar tanto los comités como SG SST	<ul style="list-style-type: none"> • Empleados • Trabajadores 	Generar interés por las partes interesadas sobre el funcionamiento y objetivo del comité de convivencia
Entrega de informe final y recomendaciones a la empresa.	17/06/2016	Dar a conocer a los entes de la empresa los controles que pueden adoptar frente a las condiciones de peligro presentes.	<ul style="list-style-type: none"> • Empleados • Trabajadores 	Entrega de informe final a la empresa.

9. FORMATO DE DIARIO DE CAMPO

QUE HICE HOY	TIEMPO UTILIZADO	PARA QUE LO HICE	QUINES PARTICIPARON	RESULTADOS DE HOY	OBSERVACIONES E IMPRESIONES
Presentación. Reconocimiento de necesidades de la institución.	5 horas	Identificar y priorizar las necesidades de la empresa	Administrador de la empresa	Principales condiciones <ul style="list-style-type: none"> • EPP. • Comité de convivencia • Copasst • Pausas activas 	Los trabajadores se encuentran expuestos a condiciones de peligro, por lo que se debe implementar SG SST.
Charla educativa sobre la importancia de la utilización de EPP	5 horas	Brindar información clara del uso de los EPP como barrera principal entre el riesgo y el individuo	Empleadores y trabajadores	Adecuado uso de los elementos de protección personal	Los trabajadores entendieron la importancia de cuidar su bienestar físico y utilizar los EPP
Capacitación sobre la importancia y funcionamiento del Copasst y comité de convivencia,	5 horas	Concientizar a las partes interesadas sobre la importancia de la conformación y funcionamiento del Copasst y comité de convivencia	Empleados y trabajadores	Generar interés de las partes interesadas Sobre la disposición de implementar tanto los comités como SG SST	Los trabajadores desconocían la normas y sus principales funciones
Finalización Socialización del plan de trabajo	5 horas.	Implementar SG SST	Estudiantes y administrador	Entrega del Plan de trabajo	Se hace necesario realizar recomendaciones.

Evidencias fotográficas:



Foto1. Lorena Rincon/Capacitación sobre comité de convivencia a trabajadores de Ecotriplex Ltda/ Paola Peña, estudiante de Fisioterapia/Primer semestre 2016.



Foto2. Lorena Rincon/Capacitación sobre Copasst de convivencia a trabajadores de Ecotriplex Ltda/ Johana Mesa, estudiante de Fisioterapia/Primer semestre 2016.



Foto3. Lorena Rincon/Capacitación sobre elementos de protección personal a trabajadores de Ecotriplex Ltda/ Yecny Jimenez, Nutricionista Dietista en Formación/Primer semestre 2016.

Material de soporte:

<p>SECRETARIO DEL COMITÉ DE</p>	<p>SEGÚN LA LEY 1010 DE 2006</p>	
<p>El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir entre sus miembros un Secretario, por mutuo acuerdo, quien tendrá las siguientes funciones:</p>	<p>Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, enojada o infundido miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la</p>	<p>Comité de Convivencia Laboral</p>
<p>Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.</p>		
<p>Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.</p>	<p><i>Universidad de Pamplona</i> Fisioterapia Nutrición y Dietética</p>	<p>Periodo del Comité de Convivencia Laboral: será de dos (2) años, a partir de la conformación del mismo</p>
<p>Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.</p>	<p>Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.</p>	<p>Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas</p>

<p>RESOLUCIÓN 0000682 DE 2012 (Abril 30)</p>	<p>FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL</p>	<p>PRESIDENTE DEL COMITÉ DE</p>
<p>Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas</p>	<p>-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.</p>	<p>El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un Presidente, quien tendrá las siguientes funciones:</p>
<p>CONFORMACIÓN.</p>	<p>-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,</p>	<p>-Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.</p>
<p>El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores</p>	<p>-Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.</p>	<p>-Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.</p>
<p>Los integrantes del Comité preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, seriedad, confidencialidad y el</p>	<p>-Crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias</p>	<p>-Gestionar ante la alta dirección de la entidad pública o empresa privada, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité</p>
<p>Periodo del Comité de Convivencia Laboral: será de dos (2) años, a partir de la conformación del mismo</p>	<p>-Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral</p>	<p>Reuniones: El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente por lo menos una (1) vez al</p>
<p>Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán</p>	<p>-Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán</p>	

ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL

<p>FUNCIONES DE LOS ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL.</p>	<p>PARA LA CABEZA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Casco de seguridad: Cuando se exponga a riesgos eléctricos y golpes • Gorro o cofia: Cuando se exponga a humedad o a bacterias 	<p>PARA LOS OÍDOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Almohadillas: Disminuyen 17 db aproximadamente. Permiten ajuste según el nivel auditivo • Moldes de espuma: Disminuyen 13 db aproximadamente. Son hechos sobre medidas de acuerdo con la forma de su oído • Tipo Capa u Orejeras: Atenuan el ruido 33 db aproximadamente. Cubren la totalidad de la oreja.
<p>Los Elementos de Protección Personal tienen como función principal proteger diferentes partes del cuerpo, para evitar que un trabajador tenga contacto directo con factores de riesgo que le pueden ocasionar una lesión o enfermedad.</p>	<p>PARA LOS OÍDOS Y LA CARA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gafas de seguridad: Cuando se exponga a proyección de partículas en oficinas como carpintería o talla de madera • Mono gafas de seguridad: Cuando tenga exposición a salpicaduras de productos químicos o ante la presencia de gases, vapores y humos • Careta de seguridad: Utilizada en trabajos que requieren la protección de la cara completa como el uso de pulidora, sierra circular o cuando se manejen químicos en grandes cantidades • Careta de gafas para soldadura con filtro azul: Para protección contra chispas, partículas en proyección y radiaciones del proceso de soldadura. 	<p>PARA LA MANOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Guantes de plástico desechables: Protegen contra irritantes suaves • Guantes de material de aluminio: Se utilizan para manipular objetos calientes • Guantes de látex: Usados al trabajador de contacto con energías peligrosas • Guantes resistentes a productos químicos: Protegen las manos contra corrosivos, ácidos, sales y solventes. Existen de diferentes materiales: PVC, Neopreno, látex, caucho, látex
<p>PARA EL APARATO RESPIRATORIO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mascarilla desechable: Cuando esté en ambientes donde hay gases 		<p>PARA LOS PIES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Botas plásticas: Cuando trabaje con químicos • Botas de seguridad con puntera de acero: Cuando manipule cargas y cuando esté en contacto con objetos cortos punteriles • Zapatos con suela antideslizante: Cuando no esté expuesto a humedad en actividades de suelo • Botas de seguridad de electricidad: Cuando esté cerca de cables o conexiones eléctricas
<p>Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán</p>	<p>Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán</p>	<p>PARA TRABAJO EN ALTURAS</p> <p>Para realizar trabajos a una altura mayor de 1,8 metros sobre el nivel del piso que requiera de seguridad completa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Casco con antichoque • Mosquetones y arneses • Línea de vida

ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL

Elaborado por:
Estudiantes de
Diplomado de
Salud y seguridad
en el trabajo

Primer Semestre
2016

EQUIPO DE PROTECCION PERSONAL

- Casco
- Gafas de seguridad
- Mono de seguridad
- Botas de seguridad
- Guantes de seguridad

UNIVERSIDAD DE PAMPLONA

Anexos de cartas:



Universidad de Pamplona
Cúcuta- Norte de Santander - Colombia
Tels: (7) 5685303 - 5685304 - 5685305 - Fax: 5682750 - www.unipamplona.edu.co

16 de junio de 2016, Cúcuta- Norte De Santander

Señora
MAGDA MILENA CONTRERAS JAUREGUI
Docente supervisora de prácticas SST

Asunto: cumplimiento de las 20 horas de prácticas empresariales.

Por medio de la vigente notifico a ustedes, que las estudiantes del programa de fisioterapia LEIDY JOHANNA MESA CAÑAS, YECCNY MAYECT JIMENEZ LIZARAZO, PAOLA PEÑA JIMENEZ. Quienes cursan el diplomado de seguridad y salud en el trabajo como modalidad de trabajo de grado, han cumplido satisfactoriamente sus prácticas empresariales, habiendo realizado un total de 20 horas.

ATENTAMENTE

JUAN SARABIA
EMPRESA DECOTRIPLEX



Una universidad **incluyente** y **comprometida** con el desarrollo integral



Universidad de Pamplona
Pamplona - Norte de Santander - Colombia
Tels: (7) 5685303 - 5685304 - 5685305 - Fax: 5682750 - www.unipamplona.edu.co

16 de Junio 2016, Cúcuta - Norte de Santander

Señor:

Juan Carlos Sarabia

ASUNTO: Entrega de informe final.

Cordial Saludo

Por medio del presente le hacemos entrega física y magnética del informe final, la implementación del comité de convivencia, uso adecuado de los elementos de protección personal y Copasst, llevadas a cabo los días 28 de Mayo y 10, 11, 16 de Junio 2016, por las estudiantes Paola Andrea Peña, Yecny Jimenez, Leidy Johanna Mesa De la Universidad de Pamplona quienes realizan el diplomado en Seguridad y Salud en el trabajo bajo la supervisión de la docente Magda Contreras Terapeuta Ocupacional, dando cumplimiento al convenio interadministrativo Universidad de Pamplona.

Paola Andrea Peña
Fisioterapeuta en formación

Leidy Johanna Mesa
Fisioterapeuta en formación

Yecny Jimenez
Nutricionista en formación



Una universidad **inclusiva** y **comprometida** con el desarrollo integral

Cúcuta 16 de junio de 2016

Docente:

Magda Milena Contreras Jáuregui

Supervisora de Práctica SST

Asunto: Socialización de las Estudiantes del Diplomado SST

Por medio de la presente notifico a usted que las estudiantes, Johana Meza, Paola Peña, Yecny Jiménez, quienes cursan el diplomado en seguridad y salud en el trabajo dieron cumplimiento con la socialización del plan de trabajo a desarrollar a los trabajadores de Decotriplex Lda.

Agradezco su Atención.

Magda Milena Contreras Jáuregui

Supervisora de Práctica SST

Atentamente,

Asunto: Socialización de las Estudiantes del Diplomado SST


Juan Carlos Sarabia

Administrador de Decotriplex Lda.

**FIRMA DE LOS ESTUDIANTES Y DOCENTE DE AVAL DEL TRABAJO
REALIZADO**

Informe que cuenta con el visto bueno y revisión de la docente Supervisora MAGDA MILENA CONTRERAS JAUREGUI, para ser entregado en la empresa.

Se firma el 14 de JUNIO del 2016 dando cumplimiento a los parámetros establecidos para la práctica y proceso de sistematización.

En constancia

Estudiantes que cursan diplomado en seguridad y salud en el trabajo cohorte XII

Nombre Pabla Andrea Peña
C.c.

Nombre Leidy Johanna Mesa
c.c.

Nombre Yecny Jimenez
c.c.

Nombre
c.c.

Docente supervisor

MAGDA MILENA CONTRERAS JAUREGUI

Terapeuta Ocupacional

Magister en Riesgo Psicosocial

Especialista en Salud Ocupacional

10. FUENTES DE INFORMACIÓN:

BIBLIOGRAFÍA

Decreto 1562 de 2012

- <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=48365#0>

Resolución 02013 DE 1986

- <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=48587>

Resolución 652 de 2012

- <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=47374>

RESOLUCIÓN 2400 DE 1979

- <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=53565>