

Información Importante

La Universidad Santo Tomás, informa que el(los) autor(es) ha(n) autorizado a usuarios internos y externos de la institución a consultar el contenido de este documento a través del Catálogo en línea del CRAI-Biblioteca y el Repositorio Institucional en la página Web de la CRAI-Biblioteca, así como en las redes de información del país y del exterior con las cuales tenga convenio la Universidad.

Se permite la consulta a los usuarios interesados en el contenido de este documento, para todos los usos que tengan finalidad académica, nunca para usos comerciales, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de grado y a su autor.

De conformidad con lo establecido en el Artículo 30 de la Ley 23 de 1982 y el artículo 11 de la Decisión Andina 351 de 1993, la Universidad Santo Tomás informa que “los derechos morales sobre documento son propiedad de los autores, los cuales son irrenunciables, imprescriptibles, inembargables e inalienables.”

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación, CRAI-Biblioteca

Universidad Santo Tomás, Bucaramanga

**Reestructuración del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la
Empresa CDJ BTL S.A.S.**

Paula Andrea Buitrago Ríos y Estefanía Morales Ochoa

Trabajo de grado presentado para optar al título de Administrador(a) de empresas

Directora

Lucelly Carolina Meza Ariza

Magíster en Gestión Humana y Desarrollo Organizacional

Universidad Santo Tomás, Bucaramanga

División de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables

Facultad de Administración de Empresas

2019

Tabla de Contenido

Resumen.....	10
Abstract	12
Introducción	14
1. Anteproyecto.....	15
1.1. Estado del Arte.....	15
1.1.1. Marco de Antecedentes.....	15
1.1.1.1 Internacionales.....	15
1.1.1.2. Nacionales.....	18
1.1.1.3 Locales.....	20
1.2. Planteamiento del Problema	24
1.3. Formulación del problema	26
1.4. Justificación	26
1.5. Objetivos	28
1.5.1. Objetivo General.....	28
1.5.2 Objetivos Específicos.....	28
1.6. Marco Referencial.....	29
1.6.1. Marco Geográfico o Espacial.....	29
1.7. Marco Conceptual.....	30
1.8. Marco Teórico.....	33
1.8.1 Teoría clásica.....	33
1.8.2. Estructura Organizacional.....	35
1.8.3. Diseño de cargos.....	36
1.8.4. La reingeniería.....	36
1.8.5. Gestión de procesos.....	37
1.8.6. Indicadores administrativos.....	38
1.8.6.1. Indicadores del sistema de salud y seguridad laboral.....	39
1.9 Marco Legal	39
1.10. Metodología	44
1.10.1. Diseño de la investigación.....	44
1.10.2. Tipo de investigación.....	44
1.10.3. Enfoque de la investigación.....	45
1.10.4. Fuentes primarias.....	45
1.10.5. Fuentes secundarias internas.....	45
1.10.6. Fuentes secundarias externas.....	46
1.10.7. Etapas.....	46
1.10.7.1. Etapa 1: diagnóstico de la empresa.....	46
1.10.7.2. Etapa 2: diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.....	46
1.10.7.3. Etapa 3: diseño de los procedimientos complementarios del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.....	47
1.10.8. Variables de estudio	47

1.10.8.1. Accidente.....	47
1.10.8.2. Incidente.	47
1.10.8.3. Enfermedad Laboral.	48
1.10.8.4. Riesgos.	48
1.10.8.5. Peligros.	48
1.10.8.6. Acciones correctivas.....	48
2. Diagnóstico Integral de las Condiciones de Trabajo y Salud	48
2.1. Información General del Sector Económico.....	49
2.2. Análisis de Bases de Datos Secundarios Sobre los Riesgos Asociados al Sector	51
2.3. Caracterización de la Empresa.....	52
2.3.1. Información general.	52
2.3.1. Estructura administrativa.	54
2.3.2.1. Misión.....	54
2.3.2.2. Visión.	54
2.3.2.3. Valores organizacionales.....	55
2.3.2.4. Organigrama.	55
2.3.2.5. Portafolio de servicios.	56
2.3.2.6. Mapa de procesos.	59
2.3.3. Análisis del diagnóstico de salud y seguridad laboral.....	60
2.3.4. Descripción sociodemográfica de la empresa CDJ BTL S.A.S.	62
2.3.5. Panorama de riesgos.....	72
2.3.5.1. Análisis de Panorama de Riesgos.....	73
2.3.6. Construcción de matriz de riesgos.	74
3. Planeación, Políticas y los Objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	74
3.1. Guías de Atención Integral de Salud Ocupacional	75
3.2. Política De Seguridad Y Salud En El Trabajo.....	78
3.3. Objetivos del SG-SST.....	79
3.4. Plan De Trabajo Anual SG-SST	80
3.5. Programa De Medicina Preventiva CDJ BTL S.A.S	80
3.6. Indicadores para el Sistema	84
3.6.1. Indicadores de estructura.....	84
3.6.1.1. Recursos humanos.	84
3.6.1.2. Plan de trabajo anual.	85
3.6.1.3. Responsabilidades.	85
3.6.1.4. Funcionamiento del COPASST.....	86
3.6.2. Indicadores de proceso.....	86
3.6.2.1. Autoevaluación.....	86
3.6.2.2. Índice de cumplimiento de la normatividad legal.	87
3.6.2.3. Investigación de accidentes e incidentes.	87
3.6.2.4. Cobertura de exámenes de ingreso.	87
3.6.3. Indicadores de resultado.....	88
3.6.3.1. Porcentaje de puestos auditados que poseen un nivel de riesgo alto.....	88
3.6.3.2. Índice de Frecuencia de Ausentismo.....	88
3.6.3.3. Porcentaje de EPP utilizados.....	88
3.6.3.3. Porcentaje de Acciones Correctivas.	89

3.7 Ficha Técnica de Indicador por Clasificación	89
4. Procedimientos del Sistema de Salud y Seguridad Laboral.....	89
4.1 Diseño del Plan de Emergencia	90
4.1.1. Inventario de riesgos de emergencias.....	96
4.1.2. Efectos de una emergencia.....	98
4.1.2.1. Efecto Tangible.	99
4.1.2.2. Efecto Intangible.	99
4.1.3. Inventario de recursos.	99
4.1.3.1. Recursos humanos.....	99
4.1.3.2. Recursos físicos o técnicos.....	99
4.1.3.3. Recursos financieros.....	101
4.1.4. Análisis de vulnerabilidad.....	101
4.1.4.1. Vulnerabilidad física o estructural.	101
4.1.4.2. Vulnerabilidad social.....	102
4.1.4.3. Vulnerabilidad funcional.....	102
4.1.5. Fases del plan de emergencia CDJ BTL S.A.S.	102
4.1.5.1. Fase 1: Antes de la emergencia.	102
4.1.5.2. Fase 2: Durante la emergencia.	103
4.1.5.3. Fase 3: Después de la emergencia.....	103
4.1.6. Brigadas de emergencia.	104
4.1.6.1. Brigada de evacuación.....	104
4.1.6.2. Brigada de primeros auxilios.....	104
4.1.6.3. Brigada de prevención y combate de incendios.	104
4.1.6.4. Brigada de comunicación.	104
4.1.7. Plan de evacuación.....	105
4.1.8. Directorio interno.....	105
4.1.9. Directorio externo.....	105
4.2. Política de Prevención de Alcoholismo, Tabaquismo y Farmacodependencia.....	106
4.3. Procedimiento para la Elección del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST)	107
4.4. Procedimiento de inducción, reinducción y capacitaciones	107
4.5. Procedimiento de investigación de accidentes.....	107
4.6. Programa de auditoria	108
4.7. Acciones Correctivas y Preventivas.....	108
5. Conclusiones.....	108
6. Recomendaciones	110
Referencias.....	111
Lista de Apéndices.....	118

Lista de tablas

Tabla 1 <i>Diagnóstico integral de las condiciones de trabajo y salud</i>	49
Tabla 2 <i>Planeación, políticas y los objetivos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo</i>	75
Tabla 3 <i>Guías de atención integral de salud ocupacional</i>	76
Tabla 4 <i>Programa de medicina preventiva CDJ BTL S.A.S</i>	81
Tabla 5 <i>Procedimientos del sistema de salud y seguridad laboral</i>	90
Tabla 6 <i>Elementos que debe contener un botiquín tipo A</i>	100

Lista de Figuras

Figura 1 Geolocalización de CDJ BTL S.A.S.	29
Figura 2 Fachada de CDJ BTL S.A.S.	30
Figura 3 Geolocalización de CDJ BTL S.A.S.	53
Figura 4 Fachada de CDJ BTL S.A.S.	53
Figura 5 Valores Corporativos CDJ BTL S.A.S.	55
Figura 6 Organigrama de la empresa CDJ BTL S.A.S.	56
Figura 7 Montaje Sonido evento CDJ.....	57
Figura 8 Montaje iluminación CDJ.....	57
Figura 9 Montaje video CDJ.....	58
Figura 10 Montaje techos CDJ	58
Figura 11 Montaje backline CDJ	59
Figura 12 Mapa de procesos CDJ BTL S.A.S.	59
Figura 13 Factor Sociodemográfico: Frecuencia de Genero	63
Figura 14 Factor Sociodemográfico: Frecuencia de edad.....	63
Figura 15 Factor Sociodemográfico: Frecuencia de Estado Civil en la empresa CDJ BTL S.A.S	64
Figura 16 Factor Sociodemográfico: Personas a cargo.....	64
Figura 17 Factor Sociodemográfico: Nivel de escolaridad.....	65
Figura 18 Factor Sociodemográfico: Estrato socioeconómico	65
Figura 19 Factor Sociodemográfico: Personas que estudian actualmente.....	66
Figura 20 Factor Sociodemográfico: Personas que practican algún deporte.....	67
Figura 21 Factor Sociodemográfico: Antigüedad en la empresa.....	67
Figura 22 Factor Sociodemográfico: Antigüedad en el cargo	68
Figura 23 Factor Sociodemográfico: Promedio de ingresos.....	68
Figura 24 Factor Sociodemográfico: Tipo de contratación	69
Figura 25 Factor Sociodemográfico: Frecuencia de Fumadores	70
Figura 26 Factor Sociodemográfico: Frecuencia de Consumo de Alcohol	70
Figura 27 Factor Sociodemográfico: Frecuencia de Uso medio de transporte	71
Figura 28 Factor Sociodemográfico: Tiempo de desplazamiento al trabajo	71
Figura 29 Clasificación de riesgos en CDJ BTL S.A.S.	72
Figura 30 Porcentaje de cada Riesgos	73
Figura 31 Geolocalización de CDJ BTL S.A.S.	91
Figura 32 Entrada de CDJ BTL S.A.S.....	92
Figura 33 Oficinas de CDJ BTL S.A.S.....	92
Figura 34 Estructura de la bodega	92
Figura 35 Bodega de CDJ BTL S.A.S.	93
Figura 36 Estantes área Administrativa	94
Figura 37 Señalización en el suelo de la Ruta de evacuación.....	95
Figura 38 Señalización en la pared de la Ruta de evacuación	95
Figura 39 Señalización de la Ruta de evacuación.....	96
Figura 40 Estantería de CDB BTL S.A.S.	98
Figura 41 Ruta de evacuación.....	105

Lista de Apéndices

Apéndice 1 Diagnóstico Inicial para la Empresa CDJ BTL S.A.S	118
Apéndice 2 Formato de Panorama de Riesgos	126
Apéndice 3 Matriz de Riesgos	129
Apéndice 4 Plan de Trabajo Anual SG-SST	134
Apéndice 5 Ficha Técnica Indicador de Recursos Humanos.....	136
Apéndice 6 Ficha Técnica Indicador del Plan de Trabajo	137
Apéndice 7 Ficha Técnica del Indicador de Responsabilidades	138
Apéndice 8 Ficha Indicador del Funcionamiento del COPASST	139
Apéndice 9 Ficha Técnica Indicador de Autoevaluación	140
Apéndice 10 Ficha Técnica del Indicador de Cumplimiento de la Normatividad.....	141
Apéndice 11 Ficha Técnica del Indicador de Investigación de Accidentes e Incidentes	142
Apéndice 12 Ficha Técnica del Indicador de Cobertura de Exámenes de Ingreso	143
Apéndice 13 Ficha Técnica de Porcentaje de Puestos Auditados que Poseen un Nivel de Riesgo Alto	144
Apéndice 14 Ficha Técnica de Índice de Ausentismo	145
Apéndice 15 Ficha Técnica Porcentaje de Epp Utilizados	146
Apéndice 16 Ficha Técnica de Indicador de Porcentaje de Acciones Correctivas	147
Apéndice 17 Brigada de Evacuación	148
Apéndice 18 Brigada de Primeros Auxilios.....	150
Apéndice 19 Brigada de Prevención y Combate de Incendios	152
Apéndice 20 Brigada de Comunicación	154
Apéndice 21 Acta Convocatoria de Elección del Copasst.....	156
Apéndice 22 Acta Registro de Inscripción para la Elección del Copasst	157
Apéndice 23 Acta de Tarjetón de Votación para la Elección del Copasst.....	158
Apéndice 24 Acta de Conformación Copasst	159
Apéndice 25 Formato Procedimiento para la Elección del Copasst	160
Apéndice 26 Formato de Inducción y Reinducción.....	161
Apéndice 27 Formato de Asistencia a Inducción, Reinducción y Capacitaciones	164

Apéndice 28 Formato de Evaluación de Inducción y Reinducción	165
Apéndice 29 Procedimiento de Inducción y Reinducción	168
Apéndice 30 Procedimiento de Capacitaciones	169
Apéndice 31 Formato de Investigación de Incidentes y Accidentes	170
Apéndice 32 Formato de Programa Auditoria Interna.....	173
Apéndice 33 Formato de Acción Preventiva o Correctiva	174
Apéndice 34 Carta Producto Tipo Colciencias	176
Apéndice 35 Acta de Inicio Consultoría.....	179
Apéndice 36 Certificado Consultoría.....	180
Apéndice 37 Certificado I.G.E.....	181
Apéndice 38 Modelo N° 2	183

Resumen

Desde el punto de vista de la teoría de la “reingeniería” las empresas deben integrar los componentes humanos y tecnológicos para que puedan funcionar coherente y rentablemente, así generar valor agregado a los procesos; además desde la teoría de la gestión de procesos, las organizaciones deben ser vistas y entendidas como unidades que se interrelacionan internamente, de esta manera se puedan adaptar eficaz y eficientemente al medio en el que se desenvuelven.

Toda empresa en el territorio colombiano debe cumplir con la Constitución Política además del marco legal específico para la implementación del sistema de Salud y seguridad en el trabajo como ley 1562 del 2012 que modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional, el decreto de aplicabilidad 1443 del 2014 en donde el Ministerio del Trabajo establece disposiciones para la implementación del sistema y decreto 1072 de 2015 el cual recopila todas las normas vigentes para la aplicación del sistema.

CDJ BTL S.A.S, es una empresa familiar, dedicada a la organización, planeación, producción y ejecución de eventos. El incremento de enfermedades profesionales ocasionadas por movimientos repetitivos, ruido, contaminación visual y la infraestructura, llevan a las empresas a tener la necesidad de diseñar un sistema que cumpla las normas legales con el fin de minimizar los riesgos y saber cuál es el protocolo por seguir en los diferentes escenarios en las actividades laborales, que puedan atentar contra la salud y seguridad de los colaboradores. El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo tiene como objetivo principal velar por la protección, seguridad y óptimas condiciones de trabajo de los empleados en el desempeño de sus labores.

El presente proyecto se enfoca en la reestructuración del SG-SST en la empresa CDJ BTL S.A.S, el cual se adapta a las necesidades actuales de los colaboradores, promoviendo un mejor estilo de vida y capacitando al personal sobre la importancia de adoptar los lineamientos del sistema. La investigación será tipo descriptiva ya que mide y evalúa a partir de datos históricos de la empresa, datos cuantitativos recolectados y variables estudiadas anteriormente con el fin de proteger a todos los colaboradores, con la información obtenida se espera trabajar de la mano con la empresa para que puedan utilizar la investigación como herramienta de apoyo que permita generar mejorar la calidad de vida en el ambiente y la cultura organizacional para beneficio de todos los colaboradores, contratistas, y trabajadores de los contratistas. El sistema inicial de la empresa no daba cumplimiento a la normatividad legal vigente, es por esto que con base en el diagnóstico integral de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo se realizó la planeación del sistema, las políticas y los objetivos, además del diseño los procedimientos para la conformación del COOPAST, la investigación de accidentes, conformación de brigadas y del plan de emergencia, capacitación, inducción y reinducción, también se establecieron los indicadores para la medición del sistema.

Palabras Claves: Seguridad y salud en el trabajo, riesgo, peligro, enfermedad laboral.

Abstract

From the point of view of the "reengineering" theory, companies must integrate human and technological components so that they can function consistently and cost-effectively, thus generating pleasing value to processes; In addition from the theory of process management, organizations should be seen and understood as units that are interrelated internally, in this way they can adapt efficiently and efficiently to the environment in which they are turned.

Every company in the Colombian territory must comply with the Political Constitution in addition to the specific legal framework for the implementation of the health and safety system at work as law 1562 of the 2012 that modifies the system of occupational risks and dictates other dispositions in the field of occupational health, the Decree of applicability 1443 of 2014 where the Ministry of Labour establishes provisions for the implementation of the system and decree 1072 of 2015 which collects all the rules in force for the implementation of the system.

CDJ BTL S.A. S, is a family business, dedicated to the organization, planning, production and execution of events. The increase in occupational diseases caused by repetitive movements, noise, visual pollution and infrastructure, lead companies to have the need to design a system that meets legal standards in order to minimize the risks and Know the protocol to follow in the different scenarios in the work activities, That can threaten the health and safety of the collaborators. The safety and health management system at work has as its main objective to ensure the protection, safety and optimal working conditions of employees in the performance of their work.

This project focuses on the restructuring of SG-SST in the company CDJ BTL S.A. S, which adapts to the current needs of collaborators, promoting a better lifestyle and training staff on the

importance of adopting guidelines of the system. The research will be descriptive type as it measures and evaluates from historical data of the company,, quantitative data collected and variables previously studied in order to protect all collaborators, with the information obtained is expected to work with the company in order to be able to use the research as a support tool that Make it possible to improve the quality of life in the environment and the organizational culture for the benefit of all the collaborators, contractors, and workers of the contractors. The initial system of the company did not comply with the legal norms in force, that is why, based on the integral diagnosis of the conditions of health and safety at work, the planning of the system, the policies and the objectives was carried out, in addition to the Design of the procedures for the conformation of the COOPAST, the investigation of accidents, conformation of brigades and of the Emergency Plan, training ,induction and reinduction, the indicators were also established for the measurement of the system.

Key words: Safety and health at work, risk, danger, occupational disease.

Introducción

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es de vital importancia para el desarrollo exitoso del objeto social de las compañías, con el diseño del sistema se busca identificar los aspectos que perjudican a los colaboradores, con el fin de ejecutar procesos y programas que controlen y prevengan las enfermedades o los accidentes laborales, y con ello fortalecer la cultura organizacional.

En el desarrollo de este trabajo de investigación, se aplicaran los conocimientos y herramientas que se han adquirido a lo largo de la carrera de Administración de Empresas y con esto plantear como objeto de estudio la reestructuración del sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional bajo los requisitos legales que dicta el gobierno de la empresa CDJ BTL S.A.S, debido a que la implementación de este sistema es de obligatorio cumplimiento para todas las empresas del país, además la alta gerencia está enfocada en lograr el máximo rendimiento de los recursos con que cuenta, en especial el talento humano, previniendo los accidentes y las enfermedades de trabajo y de la mano de todas las acciones correctivas y preventivas que tengan lugar. Al reestructurar el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, se logra el aumento de la productividad y de la satisfacción del cliente, además de proporcionar mayor bienestar y motivación en los empleados.

1. Anteproyecto

Este capítulo contiene el marco de antecedentes del proyecto de investigación, el planteamiento del problema, justificación, objetivos, marco referencial, conceptual, teórico, legal, metodología, variables y cronograma de actividades, los cuales son la base de la investigación.

1.1. Estado del Arte

A continuación se presentan los antecedentes en los tres ámbitos (internacional, nacional y local).

1.1.1. Marco de Antecedentes. Se realiza la consulta de antecedentes sobre estudios realizados para el Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el trabajo en los tres niveles Internacional, Nacional y Local.

1.1.1.1 Internacionales. A partir de la existencia en Cuba de insuficiencias en los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SGSST) en las empresas que pueden ser por la ocurrencia de incidentes y accidentes del trabajo con repercusiones en la responsabilidad social de las mismas. En este sentido la presente investigación tiene como objeto, el estudio de los SGSST, cuestión de gran importancia para el sector empresarial, pues en los momentos actuales dentro del ámbito empresarial a nivel internacional constituye un parámetro para determinar si una empresa es socialmente responsable, por lo que nuestro país no está ajeno de estas exigencias en el contexto empresarial. En conclusión, la seguridad y la salud en el trabajo ha sido un tema de interés en las diferentes etapas del desarrollo histórico de la sociedad, por lo que la formalización de sus métodos, fines y cuerpo teórico es el resultado de la producción investigativa de profesionales de diferentes especialidades. Sin embargo todavía existen limitaciones que deben ser superadas con

la misma rapidez con que se ha desarrollado en los siglos XX y XXI, caracterizados por las nuevas necesidades derivadas del empleo de las TIC, de su relación con la RSE así como los nuevos contextos laborales donde predominan las exigencias mentales sobre las físicas. (Céspedes Socarrás & Martínez Cumbrera, 2016).

(Miranda Hernández & Michelena , 2010) Realizaron un trabajo de investigación que fue realizado en la empresa de plaguicidas Juan Luis Rodríguez Gómez, con el objetivo de diseñar e implantar un sistema integrado de gestión que permita establecer un método de trabajo para gestionar como sistema, que favorezca el cumplimiento de procedimientos para el control de materias primas y productos, lo que evita las reformulaciones en el proceso productivo, que traen aparejadas afectaciones a la salud de las personas y al entorno en general. Por tal razón se consultaron libros, artículos de revistas, sitios web que fomentaron los conocimientos teóricos en cuanto a conceptos y definiciones sobre el tema tratado. Para el análisis y toma de decisiones se aplicaron diferentes técnicas y herramientas tales como: entrevistas, encuestas, tormenta de ideas, diagramas matriciales, diagramas de flujo, diseño de experimento, análisis de la documentación. Con la aplicación del procedimiento para el diseño e implantación del sistema integrado de gestión, se definió una política y objetivos integrados, se identificaron y se diseñaron los procesos. Se elaboró la documentación del sistema y se encuentra en proceso de implantación. Con la implantación del sistema integrado de gestión se reducen los gastos por subsidio al personal, se evita la duplicidad de información y se acorta el tiempo de gestión. Además se incrementa la eficacia y eficiencia de la organización, se recomienda concluir la implantación del procedimiento en la empresa de plaguicida para lograr un mejoramiento continuo en la labor que desempeñan, realizar un estudio del comportamiento de los niveles de colinesterasa de los trabajadores en los últimos años, validar el procedimiento en otras

empresas del Grupo Empresarial de la Industria Química con el fin de demostrar su valor práctico, económico y social y continuar el trabajo investigativo para incorporar el sistema de capital humano y de control interno al sistema integrado de gestión de calidad, ambiente y seguridad y salud del trabajo.

El trabajo realizado por (Fukumoto Guerra & Vargas Rosero, 2014) tuvo como objetivo general proponer una mejora de un Sistema Integrado de Gestión para reducir los costos de seguridad, calidad y medio ambiente en la empresa Comercializadora y Servicios Trujillo SAC. Se evaluaron todos los factores que afectan el incremento de los costos de seguridad, calidad y medio ambiente y se reconoció el impacto que ocasionan. Para determinar las causas se utilizó el diagrama de Ishikawa y la matriz de priorización para ponderar las causas. Los resultados que se lograron son:

1. Reducir la cantidad de productos químicos vencidos de S/.107, 421 a S/.32, 226 obteniendo un ahorro de S/.75,194,
2. estandarizar procesos determinados para evitar devolución de producto terminado por parte de los clientes, quienes no dan conformidad del servicio, representando un ahorro de S/.9118.00,
3. desarrollar un plan de capacitación para el personal de la empresa para reducir el número de accidentes laborales,
4. implementar un Comité de Seguridad y Salud en el trabajo para evitar posibles multas por infringir la ley,
5. reducir la cantidad de traslados innecesarios en el transporte de pieles a través de una reingeniería de tiempos,
5. comercializar la cantidad de residuos sólidos como la carnaza logrando ingresos por S/.14,233.00,
6. implementar pozos de recirculación de tal manera se va reducir el alto impacto de residuos químicos que afectan al medio ambiente.

Finalizando el estudio se logró reducir los costos de seguridad, calidad y medio ambiente con las propuestas de mejora para cada una de las causas; se realizó un diagnóstico para analizar la situación actual de las áreas de calidad, seguridad y medio ambiente, a través del diagrama de Ishikawa, en donde se determinó las causas con

mayor impacto en los costos, recomendándose la implantación de procesos de mejora del sistema integrado de gestión a través de las siete propuestas de mejora.

1.1.1.2. Nacionales. En el documento propone el diseño del Sistema Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa Kafitt Sport, ubicada en la ciudad de Manizales en el departamento de Caldas. Se aplicó el instrumento denominado encuesta de morbilidad sentida a los 9 trabajadores que conforman la empresa, tanto del área administrativa y operativa, que permitieron realizar el diagnóstico de las condiciones de salud de los trabajadores y determinar el perfil sociodemográfico de los mismos; de igual manera se realizó valoración de los peligros y riesgos de la organización a través de la aplicación de la matriz de riesgos y peligros GTC 45 para determinar las condiciones de trabajo. Una vez realizado el diagnóstico, se utilizó el método explicativo para el análisis de datos y se propusieron alternativas de mejora que den respuesta a las necesidades identificadas en las condiciones de salud y de trabajo para garantizar a los trabajadores su seguridad en el ámbito laboral; así mismo, se realizó el diseño de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, teniendo en cuenta los lineamientos que contempla el Decreto 1072 de 2015 y OHSAS 18001. Se concluye además que es de gran importancia generar cultura de autocuidado no solo a nivel de los trabajadores, sino además en las instancias de la alta gerencia, ya que de esta manera se permite que la empresa ejerza un control sobre los riesgos, asegurando así el bienestar físico, social y mental de los colaboradores (Barrero, Dosman, Pardo, Varela, & Vidal, 2017).

El estudio realizado por (Avila Pinzón & Salgado Pineda, 2017) quienes hicieron una propuesta del sistema de gestión y salud en el trabajo para la Fundación Red T de la ciudad de Bogotá, tomando como guía el decreto 1072 de 2015, resolución 1111 de 2017 y (Guía Técnica

Colombiana 45), con el fin de proporcionar una mejora continua dentro de la organización. De acuerdo a la necesidad que surge en la Fundación, a continuación se presentan los objetivos a desarrollar en el presente proyecto: 1. Evaluar la situación actual de la fundación, de acuerdo a los estándares mínimos (Ministerio del trabajo, 2017) (Resolución 1111 de 2017) y su respectivo plan de mejora, 2. Diseñar la matriz donde se identifican peligros y se valoran los riesgos, 3. Elaborar la matriz legal para el sector textil, 4. Diseñar el procedimiento para los tipos de incidentes y/o accidentes que se puedan presentar, 5. Elaborar la documentación pertinente para el SG-SST, 6. Implementación de programas mínimos para un mejor ambiente laboral. Se evidencia que las operarias de la fundación no cuentan con afiliación a la ARL, lo cual es fundamental para evitar sanciones y lograr tener un mejoramiento continuo en aspectos de salud, seguridad y ambiente en el trabajo. La implementación de programas mínimos para la fundación se basará en la promoción y prevención, planes de emergencia, capacitaciones, prevención de accidentalidad, prevención de trastornos musculares y prevención por la exposición al ruido. Aun que se realizó el diseño de matrices, formatos y documentos donde se establezca el procedimiento para poder implementar el SG-SST en la Fundación, cabe aclarar que las directivas de la fundación aprobaron la propuesta, sin embargo por el momento no se llevará a cabo debido a la falta de recursos para su implementación.

Los Ángeles OFS sucursal Colombia es una sociedad extranjera con domicilio en Bogotá, dedicada principalmente a actividades de apoyo para la extracción de petróleo y gas natural, encaminada a brindar servicios de calidad y excelencia pensando siempre en el bienestar tanto de sus clientes internos como externos. Por esto (Martínez Jiménez & Silva Rodríguez, Diseño y desarrollo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo enfocado en el decreto 1072/2015 y OSHAS 18001/2007 en la empresa Los Ángeles OFS, 2016) propusieron el diseño y

desarrollo del sistema de gestión de Seguridad y salud en el trabajo enfocado en el Decreto 1072/2015 y OSHAS 18001/2007 para la empresa los Ángeles OFS el cual fue su principal objetivo, además de Realizar un diagnóstico general en la empresa de las condiciones actuales con respecto a los riesgos a los que están presentes en su labor, caracterizar los riesgos de las distintas actividades que desarrolla, Realizar un programa de auditorías del SGSST para las mejoras del sistema y dar respuesta a la siguiente pregunta ¿Qué método puede desarrollar la empresa Los Ángeles OFS, para la Gestión de Riesgos?; adicional buscaron que las actividades se encaminen a ejecutarse de forma segura y que los empleados en sus lugares de trabajo se sientan seguros buscando el equilibrio físico, mental y social de estos. Teniendo en cuenta lo anterior, el propósito general es realizar la documentación del SG-SST y que esta a su vez se implemente en la compañía dando cumplimiento a la normatividad colombiana, dejando siempre las recomendaciones pertinentes para que la empresa continúe y genere día a día las mejoras continuas al sistema. se estableció un plan de trabajo que buscó diseñar y desarrollar el SG-SST dentro de los plazos estipulados en el decreto 1072/2015, que para esta empresa se cumplía el 31 de enero del año 2016; antes de que se estipulará el decreto 171/2016. En cada etapa establecida se logró la ejecución del plan cumpliendo a cabalidad cada uno de los objetivos específicos establecidos y por ende el objetivo general del proyecto que busco el diseño y desarrollo del SG-SST basados en el decreto 1072/2015 y alineación a OSHAS 18001/2007.

1.1.1.3 Locales. Se realizó un estudio a la empresa de restaurantes Presto Bucaramanga, (en sus tres sucursales), que buscó diseñar un Plan de Mejora de Estrategias para el Sistema de Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo (SG-SST), teniendo en cuenta las diferentes

funciones de la empresa de comidas rápidas del sector alimentos, en la ciudad de Bucaramanga. El sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST, busca con la intervención de varias disciplinas y con la participación activa de todos los niveles de la organización, mejorar las condiciones de trabajo y de salud de la población trabajadora de la empresa Presto, mediante acciones coordinadas de promoción de la salud y prevención y control de riesgos, de manera que promuevan el bienestar del grupo y la productividad de la empresa. Se logró determinar con este estudio determinar que el SG-SST es un factor orientador e integrador de la protección de la salud y el fomento de la seguridad industrial en las actividades cotidianas de la empresa, contribuyendo así al éxito y la sostenibilidad de la empresa Presto. El análisis de las encuestas realizadas a los trabajadores y al director regional, nos da como resultado que la empresa Presto de la ciudad de Bucaramanga en sus diferentes sucursales, se encuentra en un SG-SST medio, en pro de mejoras y acciones correctivas entre las cuales se encuentra: pausas activas, rotación de trabajo, programas de vacunación, capacitaciones y programas de seguridad vial, capacitaciones y programas de seguridad industrial, actividades de vigilancia epidemiológica, programas de promoción y prevención, de accidentes y enfermedades laborales, exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos y de retiro, visitas e inspección a los puestos de trabajo y ambiente laboral, que está expuesto cada trabajador, investigación de enfermedades y accidentes laborales, capacitaciones y programas de actualización, cuidado e higiene de culinaria, capacitaciones de evacuación frente a cualquier evento natural. El mejoramiento continuo es la fase en la que cierra el ciclo de implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, sin embargo, allí no termina el proceso pues por el contrario, el mejoramiento continuo es una constante que debe mantener la empresa Presto para garantizar la puesta en marcha de acciones preventivas,

correctivas y de mejora con base en los resultados de supervisión y medición de la eficacia del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Las auditorías tanto internas como externas de todo el sistema de SG-SST, deben efectuarse de forma periódica con instrumentos validados y adaptados a la cultura organizacional colombiana (Ardila Colmenares & Moreno Arroyave, 2016).

Calzado Angelical y Manantial es una empresa de familia con más de 10 años en el mercado nacional, construida gracias a la experiencia y conocimientos prácticos, de su propietario y fundador, en la manufactura de calzado específicamente para dama en todas sus líneas. Esto le ha valido para permanecer y posicionar una marca dentro de la industria zapatera en Bucaramanga. Sin embargo se hace fundamental dentro de sus planes de crecimiento y objetivos, analizar e impulsar cambios que propendan al mejoramiento de sus procesos en general. Las exigencias del mercado y del entorno, intensifican la necesidad y el deseo de la empresa por evolucionar y ponerse a la altura de los estándares internacionales. Con base en los puntos anteriores se presenta la realización de esta práctica empresarial, cuyo objetivo principal es la Implementación de un Sistema De Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, que apoyará el interés de la empresa por mejorar y por cumplir con las actuales normativas legales que exige el Ministerio de Trabajo. A través del diagnóstico inicial, se logró medir el grado de cumplimiento de lo exigido por el decreto 1443 del 2014, en lo referente al SG-SST, el cual arrojó resultados de 0% de cumplimiento, lo cual conllevó a iniciar inmediatamente con la puesta en marcha de los requisitos allí exigidos. Al finalizar esta práctica empresarial se estima un aumento en el cumplimiento de este diagnóstico de un 80%, entre los avances más importante fue realizar en un 80% de la documentación requerida por el decreto 1443 del 2014, en la cual se encuentran diferentes procedimientos, como el de la identificación de requisitos legales, el cual le permite a

la empresa mantenerse al tanto de las normativas vigentes a las que debe someterse (Guerrero Ardila, 2016)

TRIENERGY es una empresa santandereana dedicada a la generación de soluciones de generación de energía: Bien sea en proyectos llave en mano que incluyan generadores, sistemas de control, sincronismo/paralelismo y administración de cargas, Generación de energía: A través de proyectos de suministro temporal de energía con operación en campo, mantenimiento, consumibles e incluso combustible. Sistemas de bombeo para oleoducto: Paquetes de bombeo con motores de combustión o eléctricos, sistemas de control de velocidad, equipos de bombeo, controles y medición. Re potenciamiento de equipos: Recambio de motores de combustión con adecuación y modificación de equipos, incluyendo sistemas de instrumentación y control, selección, instalación y puesta en operación de unidades. (Trujillo Trujillo & Garzón González, 2016) Trabajaron en establecer un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo por medio de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los factores de riesgo que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo del personal de TRIENERGY, basados en el decreto 1072 de 2015. La empresa, está comprometida con la seguridad, salud y bienestar de las personas. Por eso, ha definido unos objetivos de salud, seguridad y medio ambiente orientados a: identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos correctivos encaminados a la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores; proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores mediante la mejora continua del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST en la empresa; cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales, controlar los impactos ambientales generados en el desarrollo de las operaciones en compromiso con la prevención de la contaminación, prevenir las

enfermedades laborales como la hipoacusia y las lesiones osteomusculares. Entre las recomendaciones realizadas a publicación estratégicamente visual para los clientes y todo el personal de la compañía sobre los videos corporativos referentes al SG-SST, la implementación de los manuales de procesos de cada actividad a realizar, en un lugar visible y de fácil acceso, implementar las charlas o capacitaciones referentes al SG-SST, por lo menos una vez por mes, implementar en el proceso de cambio de aceite, las bombas de extracción.

1.2. Planteamiento del Problema

La empresa CDJ BTL S.A.S fue fundada en 2003, por su actual gerente operativo, quien había adquirido experiencia laborando en otras empresas del mismo sector. Con el paso de los años la empresa empezó a tener una gran acogida en el mercado santandereano, por lo que su esposa se vio en la necesidad de apoyarlo en este nuevo proyecto que él había empezado. Hoy en día es una empresa netamente familiar, reconocida por su gran trayectoria y calidad en el servicio, que se posiciona actualmente como una de las mejores empresas del mundo del espectáculo en Santander.

El SG-SST es un sistema que tiene como pilar fundamental la mejora continua, en el cual el administrador del sistema debe realizar monitoreo de forma permanente sobre las diferentes variables de la empresa, al no realizarse esto el sistema entró en estado de obsolescencia, impactando negativamente en el estilo de vida de los colaboradores debido a que no se puede controlar de forma efectiva los nuevos riesgos y peligros que se desprendan de su actividad laboral, además de la no identificación de las características sociodemográficas en el sistema anterior, tampoco se tomó en cuenta el índice de rotación del personal que es bastante alto en la compañía, por otro lado desde el año 2017, no se contaban con procesos o programas vigentes que permitieran a los altos mandos implementar acciones de mejora en la infraestructura, equipos de manejo en el

trabajo, tampoco se realizaron capacitaciones, inducciones, reinducciones, entre otros, por lo tanto, no se tenía información clara y precisa que permitieran aumentar el compromiso de la empresa con el bienestar de su personal y que blindará a la empresa de situaciones indeseables SG-SST.

El diseño e implementación del sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional para la empresa CDJ BTL S.A.S, basado en los lineamientos legales que impone el Ministerio de Trabajo, garantizará la integridad de la vida y salud de sus trabajadores. La seguridad y salud en el trabajo actualmente representa es una de las herramientas de gestión más importantes para mejorar la calidad de vida laboral en las empresas y con ella su competitividad, esto es posible siempre y cuando se promueva y estimule en todo momento la creación de cultura alineándola a los planes de calidad, mejoramiento de los procesos, puestos de trabajo, desarrollo del talento humano y la reducción de los costos operacionales. (Martínez Jiménez & Silva Rodríguez, 2016).

El Sistema General de Riesgos Laborales es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que pueden ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan (Ministerio de Salud, 2018). La importancia de la prevención de los riesgos está relacionada con un derecho que tienen constitucional y humanamente todas las personas de trabajar en un ambiente libre de riesgos para evitar accidentes o enfermedades que puedan impactar su calidad de vida y la tranquilidad de su familia. (ARL SURA, 2018)

CDJ BTL S.A.S, a pesar de ser una empresa comprometida con el desarrollo de sus empleados, no cuenta con un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo actualizado a las normativas legales vigentes, un reglamento de higiene y seguridad industrial, con un comité paritario de salud ocupacional, y con otros que toda empresa está obligada a tener. La actualización e implementación del sistema de gestión en seguridad y salud del trabajo para la empresa CDJ BTL

S.A.S, contribuye con la responsabilidad de los empleadores en cuanto a la prevención de riesgos profesionales, para garantizar la seguridad de los trabajadores en la prevención de accidentes y enfermedades laborales.

Las investigadoras de este proyecto consideran que se requiere ejercer vigilancia y control de todas las actividades de la empresa para la prevención de los riesgos profesionales y que aún falta un mayor conocimiento de la importancia del SG SST por parte de los empleadores. Este proyecto se realizará en la empresa CDJ BTL S.A.S, que se encuentra ubicada en la ciudad de Bucaramanga.

1.3. Formulación del problema

¿Cuáles son los aspectos que debe ajustar la empresa CDJ BTL S.A.S para garantizar seguridad y salud en el proceso de organización, planeación, producción y ejecución de eventos de acuerdo con los peligros que se exponen sus colaboradores?

1.4. Justificación

El recurso más importante en una organización es el humano, las organizaciones poseen un elemento común: todas están integradas por personas que se unen para obtener un beneficio mutuo. Estas personas llevan a cabo los avances, los logros y los éxitos de sus organizaciones, por eso no es exagerado afirmar que constituyen el recurso máspreciado. Lo que distingue a una empresa de otra son sus seres humanos que poseen habilidades para usar conocimientos de todas clases. Hay que tener en cuenta que sólo a través de los recursos humanos los demás recursos se pueden utilizar con efectividad. (Susana & Zapata García, 2014) y es precisamente la formación y el acompañamiento a los colaboradores, lo que contribuye positivamente en el crecimiento y desarrollo del entorno laboral, por lo tanto la aplicación de este trabajo será muy importante, ya

que no solamente contribuye a el mejoramiento de la empresa CDJ BTL S.A.S, en cuanto a productividad, sino que también se contribuirá al mejoramiento de la calidad de vida de las personas que trabajan en la compañía, así se obtendrán resultados positivos tanto para el empleado como para el empleador. La implementación del SG SST en la empresa impactaría positivamente en el bienestar del personal, mejorando su calidad de vida y su identificación con la filosofía de la empresa, por lo tanto, el clima laboral seria satisfactorio dando como resultado un personal comprometido con los objetivos propuestos. Además la empresa se beneficiaría con el aumento de su imagen corporativa ante el mercado, mejoran su posibilidad de acierto en contrataciones o licitaciones frente a su competencia, influyendo en el aumento de los ingresos y su éxito empresarial. También es importante recalcar que para la empresa es una inversión a futuro debido a con este sistema se busca prevenir todos los incidentes y accidentes, a través de la gestión eficaz de peligros y riesgos que en muchas empresas no se gestionan de manera adecuada generando gastos económicos de responsabilidad directa por parte de la empresa con el trabajador.

El trabajo será desarrollado por las estudiantes específicamente para el sistema de gestión seguridad y salud en el trabajo teniendo en cuenta el tamaño, la actividad comercial, los factores sociodemográficos, etc.; de la empresa, buscando prevenir, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de todos los trabajadores.

Finalmente, los beneficiados con esta investigación serán los colaboradores de la empresa CDJ BTL S.A.S, como se evidencia en la información suministrada por las autoras, donde 11 empleados están activos laboralmente en el año 2018. Otro de los beneficiados con esta investigación serán los propietarios de la compañía pues pueden utilizarla como herramienta de apoyo para promover una calidad de vida a los empleados en tema de seguridad y salud en el trabajo y las empresas que

tengan características similares pues contarán una investigación para diseñar o estructurar un sistema de gestión de salud y seguridad.

Las investigadoras también se verán beneficiadas por la nueva adquisición de conocimientos y el refinamiento de las habilidades investigativas que les permitirá generar soluciones, propuestas e ideas en el departamento del talento humano, sobre todo en el área de conocimiento del sistema de seguridad y salud en el trabajo. Además, nos permitirá optar por el título como Administradoras de Empresas.

1.5. Objetivos

A continuación, se presentan los objetivos del proyecto de investigación.

1.5.1. Objetivo General. Rediseñar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, para la empresa CDJ BTL S.A.S, con el fin de proteger a todos los colaboradores, dando cumplimiento a la normatividad vigente.

1.5.2 Objetivos Específicos.

- Realizar un diagnóstico integral de las condiciones de trabajo y salud, que permita identificar los factores de riesgo existentes en los puestos de trabajo, que puedan ocasionar enfermedades o accidentes laborales.
- Diseñar la planeación del sistema, las políticas y los objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la compañía CDJ BTL S.A.S.

- Diseñar los procedimientos para la conformación del COPASST, la investigación de accidente, conformación de brigadas y del plan de emergencia, capacitación, inducción y reinducción.

1.6. Marco Referencial

A continuación, se presenta los diferentes componentes del marco referencial:

1.6.1. Marco Geográfico o Espacial. Este proyecto se realizará en la Ciudad de Bucaramanga en la empresa CDJ BTL S.A.S, la cual se encuentra en la Calle 16 # 18 – 45 Barrio San francisco.

Geolocalización de CDJ BTL S.A.S



Figura 1 Geolocalización de CDJ BTL S.A.S.

Fuente: Google Maps

Fachada de CDJ BTL S.A.S

Figura 2 Fachada de CDJ BTL S.A.S.

Fuente: Autoras del proyecto

1.7. Marco Conceptual

En el presente marco conceptual se referencian el glosario más importante en temas de seguridad y salud en el trabajo.

- **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. (Fondo de riesgos laborales, 2014)

- **Acción Correctiva:** Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable (Ministerio del Trabajo, 2014)

- **Acción De Mejora:** Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política. (Ministerio del Trabajo, 2014)

- **Acción Preventiva:** Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable. (Ministerio del Trabajo, 2014)

- **Amenaza:** Factores técnicos, naturales o sociales capaces de perturbar la integridad física de las personas o causar daño al medio ambiente. (ARL Sura, 2018)

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

Planificar: Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas.

Hacer: Implementación de las medidas planificadas.

Verificar: Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados.

Actuar: Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores. (Ministerio del Trabajo, 2014)

- **Condiciones de Salud:** El conjunto de variables objetivas y de autor reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora. (Ministerio del Trabajo, 2014)

- **Condiciones Y Medio Ambiente de Trabajo:** Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores. (Ministerio del Trabajo, 2014)

- **Descripción Sociodemográfica:** Perfil sociodemográfico de la población trabajadora, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato

socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo. (Ministerio del Trabajo, 2014)

- **Diagnóstico Inicial del SG SST:** La evaluación inicial deberá realizarse con el fin de identificar las prioridades en seguridad y salud en el trabajo para establecer el plan de trabajo anual o para la actualización del existente. La evaluación inicial permitirá mantener vigentes las prioridades en seguridad y salud en el trabajo acorde con los cambios en las condiciones y procesos de trabajo de la empresa y su entorno, y acorde con las modificaciones en la normatividad del Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia. (Ministerio del Trabajo, 2015)

- **Enfermedad Laboral:** La enfermedad laboral es aquella contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. (Ministerio de Salud y Protección social, 2013)

- **Evaluación del Riesgo:** Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción. (Ministerio del Trabajo, 2014)

- **Gatiso:** Conjunto de actividades y procedimientos más indicados, basados en la mejor evidencia disponible, en el abordaje de la promoción y fomento de la salud, la prevención, el diagnóstico, el tratamiento y la rehabilitación de la enfermedad. Establece los pasos mínimos y el orden secuencial lógico (Adriana, 2017)

- **Indicadores de Estructura:** Medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la empresa para atender las demandas y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo. (Ministerio del Trabajo, 2014)

- **Indicadores de Proceso:** Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST. (Ministerio del Trabajo, 2014)

- **Indicadores de Resultado:** Medidas verificables de los cambios alcanzados en el periodo definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión. (Ministerio del Trabajo, 2014)
- **Peligro:** Es una fuente o situación con potencial de daño en términos de lesión o enfermedad, daño a la propiedad, al ambiente de trabajo o una combinación de estos. (ARL Sura, 2018)
- **Plan de Emergencia:** Es el instrumento principal que define las políticas, los sistemas de organización y los procedimientos generales aplicables para enfrentar de manera oportuna, eficiente y eficaz las situaciones de calamidad, desastre o emergencia, en sus distintas fases. Con el fin de mitigar o reducir los efectos negativos o lesivos de las situaciones que se presenten en la Organización. (Ministerio de Educación , 2014)
- **Política de Salud y Seguridad Laboral:** Es la declaración del grado de compromiso, en función del tipo de empresa u organización, teniendo en cuenta el nivel de exposición a peligros y riesgos de los trabajadores, el número de trabajadores expuestos o no y su participación en el sistema de gestión de seguridad y salud del trabajo. (CEPRIT, 2013)

1.8. Marco Teórico

A continuación, se hace mención de las principales teorías en las cuales se ha basado la realización de este documento.

1.8.1 Teoría clásica. Proceso administrativo de Fayol (Teoría Clásica, 2012) él decía que toda organización debía tener un proceso administrativo y por lo tanto elaboro el siguiente:

- Planear: diseñar un plan de acción para el mañana.

- Organizar: brindar y movilizar recursos para poner en marcha el plan.
- Dirigir: seleccionar y evaluar el personal con el propósito de llegar a lo planificado.
- Coordinar: asegurarse de que manejar el personal para que todo salga bien y arreglar los

problemas.

- Controlar: garantizar que las cosas salgan según lo planificado.

A Fayol le interesaba mucho la administración y propuso unos principios para mejorar el que hacer administrativo:

- División del trabajo: Cuando una función se realiza muchas veces se vuelve una especialización.

- Autoridad y respeto: Las dos van de la mano por lo tanto para que una empresa pueda funcionar debe tenerse en cuenta estos dos principios.

- Disciplina: Incide para que se cumplan los objetivos.

- Unidad de mando: Autoridad, debe haber un poder central por cada área es decir un jefe.

- Unidad de dirección: Es llegar a un objetivo cogiendo actividades en común y darles un jefe.

- Subordinación de trabajo: Es un interés particular y general, que no se pueden dejar tiradas las cosas primero está el trabajo.

- Remuneración del personal: Es un pago justo que se debe hacer según la producción de cada empleado.

- Centralización: Es un poder central para que crezcan las empresas.

- Jerarquías: La empresa debe estar organizada según sus mandos del más alto al más bajo.

- Orden: Todas las cosas deben tener un lugar, y un lugar para cada cosa.

- Equidad: Ser igual con todos los empleados.

- Estabilidad de personal: Dar una estabilidad mejora el rendimiento del personal.
- Iniciativa: Tener la capacidad de dar ideas sin ser pedidas.
- Espíritu de equipo: Hay que saber trabajar en equipo para lograr objetivos en común.

1.8.2. Estructura Organizacional. La estructura organizacional es la forma en que las actividades se dividen, se ordenan, se distribuyen, se organizan y se establecen las interrelaciones de autoridad y comunicación. Para ello, es necesario realizar con anterioridad una correcta división del trabajo, definir como se agruparán las tareas, o sea, su departamentalización y cómo estas se interrelacionarán e integrarán entre sí. Las estructuras organizacionales se grafican a través de cuadros y líneas adecuadamente conformadas, lo que se conoce como organigrama. Los cuadros representan la agrupación de tareas y las líneas son la cadena de mando, las que expresan como estará distribuida la autoridad, o sea quién se subordinará a quién. Existen distintas formas de estructuras las cuales se nombran en dependencia del factor a definir, estas son:

- Por la forma de estructurarse las áreas (direcciones, departamentos, secciones u otros) pueden clasificarse en: estructura organizacional funcional, estructura organizacional por producto (o cliente, o geográficamente), estructura organizacional matricial.
- En función de la línea de mando pueden ser verticales y horizontales. Las estructuras verticales se caracterizan por tener varios niveles de subordinación, lo cual no permite que las decisiones y las informaciones en general lleguen con rapidez desde el nivel inicial al final y viceversa, lo que constituye una desventaja en esta época de cambios acelerados. Las estructuras horizontales por el contrario tienen pocos niveles lo que permite la posibilidad de eliminar la desventaja de la anterior, la tendencia actual es hacia la utilización de estas últimas.

- En dependencia de su legalización pueden ser formales e informales, las primeras son las que están acreditadas y legalizadas documentalmente, y son nuestro objeto de estudio, las informales lo contrario. No obstante, estas últimas existen e incluso se manifiestan dentro de las organizaciones a través de las relaciones interpersonales (Valdés Herrera , 2010)

1.8.3. Diseño de cargos. El diseño de puestos según Wayne Mondy (Análisis y Descripción de puestos de trabajo, 2010), es el proceso de determinar las tareas específicas a realizar, los métodos que deberán usarse para cumplirlas y la manera en la que un puesto se relaciona con otros dentro de una organización. Según el autor, es necesario describir algunos conceptos para entender el diseño de cargos:

- El enriquecimiento del puesto consiste en cambios básicos en el contenido y en el nivel de responsabilidad de un puesto de manera que se imponga un mayor desafío al empleado
- El crecimiento del puesto se define como el incremento del número de tareas que desempeña un empleado, siempre que todas las tareas queden en el mismo nivel de responsabilidad.
- La reingeniería es la reconsideración fundamental y el rediseño radical de los procesos de una empresa para lograr mejoras trascendentales en las medidas contemporáneas vitales del desempeño, como el costo, la calidad, el servicio y la velocidad.

1.8.4. La reingeniería. Michael Hammer, autor que acuñó en los 80' la idea de “reingeniería” definida como un “cambio radical en los procesos de negocios para producir una mejora drástica”, presenta a los procesos como los factores a partir de los cuales una organización puede integrar todos sus componentes humanos y tecnológicos para funcionar como un sistema coherente y

rentable (La reingeniería y su importancia, 2004). Para cumplir con todos los elementos de la definición de reingeniería de procesos necesitamos identificar:

- Los resultados decisivos del negocio que son el objetivo y la meta de nuestro esfuerzo de reingeniería.
- Los procesos que representan todas las actividades que llevamos a cabo para producir los bienes o servicios de nuestro negocio.
- Los procesos estratégicos de valor agregado: es decir, el subconjunto de todos los procesos que son importantes tanto para nuestra estrategia corporativa como para nuestros clientes.
- Los elementos sustentadores: es decir, los sistemas, las políticas y estructuras organizacionales que existen a fin de permitir nuestros procesos estratégicos de valor agregado.
- Una definición de “rediseño rápido y radical”.

1.8.5. Gestión de procesos. La gestión estratégica de los procesos implica ver la organización como un sistema en el que todas las actividades que se realizan en su seno están interrelacionadas de forma que consigue, de la manera más eficaz y eficiente, la satisfacción de los diversos clientes actuales y potenciales de la empresa (Roure & Rodríguez, 1997). Los valores de la gestión por procesos son:

- Adaptabilidad de la organización al entorno
- Compromiso con la creación de valor
- Pensamiento multidisciplinario
- Priorizar los procesos ligados a la estrategia
- Principios de gestión de calidad

1.8.6. Indicadores administrativos. En términos generales, un indicador es una síntesis de variables o una serie estadística seleccionada o construida, con el fin de mostrar aspectos relevantes de la realidad social, financiera o administrativa de un sector de la comunidad, de una entidad, un proceso conforme a un interés particular o general. Dicho interés puede estar sustentado en: una concepción de la realidad, en intereses, expectativas o en valores específicos. En este caso, los indicadores se constituyen de acuerdo a su clasificación, en una herramienta para evaluar la evolución de la gestión y eficiencia de las dependencias o los procesos de la Institución; además, para evaluar sistemáticamente los programas, proyectos y actividades que se emprenden (Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia, 2017).

10 pasos básicos para construir indicadores según (Armijo, 2009) consultora Área de Políticas Presupuestarias y Gestión Pública ILPES/CEPAL:

- Establecer las definiciones estratégicas como referente para la medición
- Establecer las áreas de desempeño relevantes a medir
- Formular el indicador para medir el producto u objetivo y describir la fórmula de cálculo.
- Validar los indicadores aplicando criterios técnicos
- Recopilar los datos
- Establecer las metas o el valor deseado del indicador y la periodicidad de la medición
- Señalar la fuente de los datos
- Establecer supuestos (observaciones)
- Evaluar: establecer referentes comparativos y establecer juicios
- Comunicar e Informar el desempeño logrado

1.8.61. Indicadores del sistema de salud y seguridad laboral. Todas las organizaciones necesitan detectar, de manera rápida y precisa, cuáles son los aspectos puntuales en los que puede y debe mejorar. Los indicadores del SG-SST son esas herramientas que le permiten a una empresa evaluar los resultados de su gestión, identificar las oportunidades para mejorar y adaptar las metas a una visión más realista.

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

1.8.6.1.1. Indicadores de estructura. Evalúa si los componentes del SG-SST realmente existen o no. A partir de ellos se puede determinar si efectivamente se han incluido todos los elementos que componen el sistema, o si solamente existen en el papel.

1.8.6.1.2. Indicadores de proceso. Evalúa el avance de la puesta en marcha del sistema de gestión.

1.8.6.1.3. Indicadores de resultado. Verifica los cambios alcanzados en el período definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión. (Pixel Group Net S.A.S, 2017)

1.9 Marco Legal

Para implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, es necesario revisar el decreto 1072 de 2015; por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, se rige en

el capítulo 6 a partir del artículo 2.2.4.6.1 hasta el artículo 2.2.4.6.42. De igual manera, los tratados internacionales de la OIT, la Constitución Política de Colombia y las Leyes, Resoluciones y Decretos que constituyen el marco legal de la Salud Ocupacional de los trabajadores en Colombia. Estos han permitido desarrollar las acciones establecidas en ellas y orientar las políticas de Salud Ocupacional de la empresa. A continuación, se citan las normas dictadas por el gobierno nacional, encaminadas a promover y proteger la salud en los lugares de trabajo:

Ley 9ª de 1979 de Congreso de Colombia-Código Sanitario: Establece medidas sanitarias “Para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones”. (Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, 2018)

Resolución 2400 de 1979 de Ministerio de Trabajo y Seguridad Social-Estatuto de Seguridad Industrial: Establece disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo. (Instituto Nacional de Salud, 2015)

Decreto 614 de 1984 de presidente de la República de Colombia: Por la cual establece las bases para la organización y la administración gubernamental y privada de la salud ocupacional en el país. (Secretaría Jurídica Distrital, 1984)

Resolución 2013 de 1986 de Ministerio de Trabajo y Seguridad Social- Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial: Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo. (Secretaría Jurídica Distrital, 1986)

Resolución Conjunta 1016 de 1989 de Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Ministerio de Salud- Programas de Salud Ocupacional: Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país. (Secretaría Jurídica Distrital, 1989)

Decreto 1295 de 1994 de Ministro de Gobierno de la República de Colombia-Sistema General de Riesgos Profesionales: Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. (Secretaría Jurídica Distrital, 1994)

Decisión 584 de 2004 de Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores- Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo: se establecen las normas fundamentales en materia de seguridad y salud en el trabajo que sirva de base para la gradual y progresiva armonización de las leyes y los reglamentos que regulen las situaciones particulares de las actividades laborales que se desarrollan en cada uno de los Países Miembros. (Organización de los Estados Americanos, 2004)

Ley 1221 de 2008 de Congreso de Colombia-Teletrabajo: Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. (Alcaldía de Bogotá, 2008)

Ley 1562 de 2012 de Congreso de Colombia- Sistema de Riesgos Laborales: Por el cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. (Presidencia de la República, 2012)

Decreto 884 de 2012 de Presidente de la República de Colombia: Por medio el cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones del teletrabajo. (Ministerio del Trabajo, 2012)

Decreto 723 de 2013 de Presidente de la República de Colombia-Sistema General de Riesgos Laborales: Por el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo y se dictan otras disposiciones. (Ministerio de la Tecnologías de la Información y Comunicaciones, 2013)

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

- OHSAS 18001: INCONTEC, menciona que “Son estándares voluntarios que buscan asegurar el mejoramiento de la salud y la seguridad en los lugares de trabajo, a través de una gestión sistemática y estructurada, la cual es compatible y complementaria con los sistemas de gestión de calidad y medio ambiente” (Citado en González, 2009, p. 23)

En la reunión de la Mesa de Diálogo Social en materia de Prevención de Riesgos Laborales, el Gobierno español, CEOE, CEPYME, UGT y CC OO acordaron impulsar la elaboración de una Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo. Esta Estrategia estaba orientada a conseguir dos objetivos generales: por un lado, reducir de manera constante y significativa la siniestralidad laboral y acercarnos con ello a los valores medios de la Unión Europea; por otro, mejorar de forma continua y progresiva los niveles de seguridad y salud en el trabajo. En esencia las medidas optadas por el gobierno y las demás entidades españolas daban respuesta a tres exigencias particulares: En primer lugar, y ante todo, se trataba de una exigencia social. Los índices de siniestralidad laboral estaban situados en España en unos niveles no acordes con un mercado de trabajo que apostaba por más y mejores empleos, no siendo aceptable que el trabajo pudiera tener consecuencias insanas e inseguras, cuando no mortales. Debíamos aproximar, a corto y medio plazo, nuestros índices a los de la Unión Europea. En segundo lugar, se trataba de una exigencia de política interna. Todos los actores coincidían en la necesidad de adoptar medidas audaces a partir de un enfoque renovado, que nos permitieran conseguir objetivos cuantificables y reales de reducción de la siniestralidad laboral. En tercer lugar, la Estrategia española serviría para articular de manera adecuada, y respetuosa con la distribución constitucional de

competencias, la Estrategia Comunitaria de Salud y Seguridad en el Trabajo para el periodo 2007-2012 y la diversidad de iniciativas desarrolladas desde la Administración General del Estado, las Comunidades Autónomas y los Interlocutores Sociales. (La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020, 2015)

Aunque el eje central de diseño e implementación de un sistema de gestión seguridad y salud en el trabajo son los trabajadores pero la protección de la salud y seguridad de los trabajadores es un proceso complejo que requiere la participación de todos los integrantes de la cadena de valor de una organización con el fin de realizar intervenciones sistémicas y multidisciplinarias que logren dar respuesta a los problemas que aquejan los grupos laborales desde las perspectiva del trabajo prescrito y del trabajo real (Rodríguez Márquez, 2010). Según la (© Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2018) los empleados de las pequeñas y medianas empresas (pymes) están expuestos a más riesgos que los de empresas similares de mayor tamaño. Las pymes registran el 82 % del total de lesiones profesionales que se producen en la Unión Europea. Por lo general, la razón estriba en que las pymes tienen más dificultades para controlar los riesgos. Como empleador, usted tiene la obligación legal de velar por la seguridad y la salud de los trabajadores a los que contrata. No obstante, la correcta gestión de los riesgos relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo (SST) resulta también beneficiosa para su empresa en cuanto a imagen, rendimiento de la inversión y aumento de la productividad (© Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2018)

En cabeza del ministerio de trabajo colombiano se han dictado las disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). En el caso de las empresas colombianas el 31 de enero de 2017 fue la fecha límite para cumplir con el

SG-SST, ahora las empresas del país que no lo han implementado, deben hacerlo a partir del 1 junio de 2017 en 5 fases (Seguros de Riesgos Laborales Suramericana S.A., 2018) .

1.10. Metodología

A continuación, se presenta el diseño de la metodología seleccionada para la realización de este proyecto de investigación.

1.10.1. Diseño de la investigación. El diseño para la ejecución de los objetivos propuestos, en el presente trabajo está evidenciados a continuación, donde cada objetivo está representado en las tres fases en las que se observan la ejecución de estas por medio de pasos interconectados, los cuales permitirán el desarrollo adecuado del Rediseño del Sistema de Gestión de Seguridad Y Salud en el Trabajo de la Empresa CDJ BTL S.A.S.

1.10.2. Tipo de investigación. El proyecto para el rediseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo será una investigación tipo descriptiva ya que mide y evalúa a partir de datos históricos de la empresa, datos cuantitativos recolectados y variables estudiadas anteriormente con el fin de proteger a todos los colaboradores, dando cumplimiento a la normatividad vigente, de acuerdo con un diagnóstico de las características sociodemográficas (edad, genero, antigüedad en el cargo, estado civil.) profundizando en las características de mayor importancia de la población objeto de estudio. Así mismo se busca generar información completa acerca de las condiciones que la empresa pone a disposición de los trabajadores, con la información obtenida se espera trabajar de la mano con la empresa para que ellos puedan utilizar la investigación como herramienta de apoyo que permita generar una calidad de vida en el ambiente y cultura

organizacional para beneficio de todos los colaboradores, contratistas, y trabajadores de los contratistas.

1.10.3. Enfoque de la investigación. La investigación del SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO para la empresa CDJ BTL S.A.S tiene un enfoque mixto ya que en ella se combina la investigación cualitativa y cuantitativa, donde se siguen 3 etapas, comenzando por la observación y el diagnóstico, con el fin de identificar si existen programas, procesos o políticas anteriores, que nos permitan analizar los resultados obtenidos, y las explicaciones u observaciones manifestadas. Luego, se inicia la etapa del rediseño del SG SST, en donde se recopila la información anterior y se compara con las necesidades actuales que presenta la empresa, para actualizar un sistema que se adecue a las mismas, donde se tendrán en cuenta los parámetros de medición y así conocer de manera cuantitativa, que tan viable es el sistema en relación con la actividad económica de la compañía, con el diseño de la planeación del sistema, las políticas y los objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la compañía CDJ BTL S.A.S. y por último se iniciara el desarrollo de los procedimientos para la conformación del COOPAST, la investigación de accidente, conformación de brigadas y del plan de emergencia, capacitación, inducción y reinducción.

1.10.4. Fuentes primarias. Encuestas que se realizarán a todos los empleados activos laboralmente en el año 2018 de la empresa CDJ BTL S.A.S

1.10.5. Fuentes secundarias internas. CDJ BTL S.A.S por brindar la información necesaria acorde con la temática el SG SST.

1.10.6. Fuentes secundarias externas. Revistas indexadas sobre ciencias del manejo de talento humano, entidades estatales y privadas como ONG'S.

- Organización de los Estados Americanos
- Revista Dinero
- Procolombia
- El Tiempo
- Fondo de Riesgos Laborales

1.10.7. Etapas. El diseño para el cumplimiento de los objetivos planteados en el proyecto se realizará conforme a las siguientes etapas, las cuales se irán desarrollando en el transcurso del proyecto de manera congruente con la normativa vigente para la empresa CDJ BTL S.A.S:

1.10.7.1. Etapa 1: diagnóstico de la empresa. Caracterización de la empresa: Información general sobre el sector al que pertenece, análisis de bases de datos secundarios sobre los riesgos asociados al sector, tamaño de la empresa, Misión, Visión, mapa de procesos, organigrama y funciones de los cargos.

Diagnóstico de salud y seguridad laboral

Aplicación de la encuesta para identificar y analizar las características sociodemográficas de los empleados

1.10.7.2. Etapa 2: diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Diseño de la planeación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

Diseño de la política de salud y seguridad laboral

Diseño de los objetivos del SG SST

1.10.7.3. Etapa 3: diseño de los procedimientos complementarios del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Diseño del plan de emergencia

Construcción de Matriz de Riesgos

Política de prevención de alcoholismo, tabaquismo y farmacodependencia

Proponer programa de medicina preventiva

Elaboración procedimiento para Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST)

Elaborar el procedimiento de investigación de accidentes

Proponer indicadores para el sistema: 4 de estructura, 4 de resultado y 4 de proceso

1.10.8. Variables de estudio

1.10.8.1. Accidente. La legislación colombiana establece que el accidente de trabajo es un riesgo profesional que se presenta como un suceso repentino que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo que desarrollan, originada en una relación laboral contractual, depende de un contrato laboral, o de un contrato de prestación de servicios. (Luna González & Rodríguez Medina, 2016)

1.10.8.2. Incidente. Es un suceso repentino no deseado que ocurre por las mismas causas que se presentan los accidentes, sólo que por cuestiones del azar no desencadena lesiones en las

personas, daños a la propiedad, al proceso o al ambiente. Un incidente es una alerta que es necesario atender. Es la oportunidad para identificar y controlar las causas básicas que lo generaron, antes de que ocurra un accidente. (ARL SURA, 2018)

1.10.8.3. Enfermedad Laboral. La enfermedad laboral es aquella contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar (Ministerio de Salud, 2018)

1.10.8.4. Riesgos. Son los peligros existentes en una profesión y tarea profesional concreta, así como en el entorno o lugar de trabajo, susceptibles de originar accidentes o cualquier tipo de siniestros que puedan provocar algún daño o problema de salud tanto físico como psicológico. (Isotools, 2015)

1.10.8.5. Peligros. Es una fuente o situación con potencial de daño en términos de lesión o enfermedad, daño a la propiedad, al ambiente de trabajo o una combinación de estos. (ARL SURA, 2018)

1.10.8.6. Acciones correctivas. Es una acción tomada para eliminar las causas de una no conformidad detectada u otra situación indeseable (ARL SURA, 2018)

2. Diagnóstico Integral de las Condiciones de Trabajo y Salud

Cada empresa es un universo único es por esto que para iniciar la reestructuración del sistema fue necesario conocer y entender el sector económico en el que se desenvuelve, las características

propias de la empresa tanto a nivel administrativo como del personal y comprender los riesgos asociados a la actividad económica. A continuación se relacionan en la tabla número 1 los entregables y el referente normativo para la empresa CDJ BTL S.A.S.

Tabla 1 *Diagnóstico integral de las condiciones de trabajo y salud*

Entregable	Referente
Información general del sector económico.	Cámara de Comercio de Bogotá, Pro Colombia
Análisis de bases de datos secundarios sobre los riesgos del sector	Instituto Navarro de Salud Laboral
Caracterización de la empresa.	Información suministrada por CDJ BTL S.A.S
Análisis del diagnóstico de salud y seguridad laboral.	Decreto 1072 de 2015 en la organización, Decreto 1443 de 2014.
Descripción sociodemográfica.	Decreto 1443 de 2014
Panorama de riesgos.	Decreto 1443 de 2014
Construcción de matriz de riesgos.	Decreto 1443 de 2014; Metodología GTC-45

Nota: Fuente: Autoras del trabajo

2.1. Información General del Sector Económico

El mercado de eventos o producción de eventos en Colombia cuenta con ventajas sobre otros países ya que por su clima se pueden realizar cualquier tipo de evento en cualquier época del año, a esto se le suma el desarrollo de infraestructura para jalonar este sector, como la construcción del Centro Internacional de Convenciones Ágora Bogotá, al lado de Corferias, con una inversión cercana a los 344.000 millones de pesos, según la Cámara de Comercio de Bogotá (Redacción El Tiempo, 2015).

En 2016 Colombia alcanzó la posición número 29 del ranking de la International Congress and Convention Association (ICCA) con 147 eventos. Lo anterior significó un ascenso de una posición,

“este resultado confirma que Colombia se consolida cada vez más como un destino atractivo para la realización de reuniones. Desde ProColombia trabajamos en conjunto con las autoridades regionales, burós y cámaras de comercio para captar más eventos internacionales y aumentar así el número de visitantes extranjeros que llegan a los destinos nacionales”, expresó el presidente de ProColombia, Felipe Jaramillo (Procolombia, 2017)

"La situación política que experimentan Brasil y México no ayuda a que los organizadores de eventos los vean como países atractivos y esa es una oportunidad que debe aprovechar Colombia", aseguró la coordinadora de mercadeo de la Asociación de Centros de Convenciones del Caribe y Latinoamérica (Accclatam), Aymarará Salas. Citado por (El Mundo, 2018).

El incremento de eventos corporativos que tuvieron lugar en Colombia en 2017 fue una de las principales razones por las cuales el año cerró con el mayor porcentaje de ocupación hotelera desde que se mide el indicador: 56,3%. Así lo reveló la Muestra Mensual de Hoteles que recientemente publicó el DANE. Hoy en día, Colombia cuenta con más de seiscientos sitios para la realización de reuniones en casi treinta ciudades. Bogotá, Cartagena y Cali tienen la mayor concentración por número de espacios disponibles, mientras que Barranquilla lidera ese segmento con el Puerta de Oro, por tener la mayor capacidad instalada (Dinero, 2018)

Se espera que el potencial que Colombia tiene en el sector del mercado de eventos continúe creciendo positivamente, las inversiones extranjeras que se han realizado en infraestructura continúan creciendo, además la situación sociopolítica del país ante el extranjero desde la firma del acuerdo de paz ha mejorado estimulando las inversiones.

2.2. Análisis de Bases de Datos Secundarios Sobre los Riesgos Asociados al Sector

En España la Guía Técnica del Real Decreto 286/2006 el cual fue elaborado en el marco de la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido, y donde encomienda al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, la elaboración y actualización de una Guía técnica, para la evaluación y prevención de los riesgos derivados de la exposición al ruido en los lugares de trabajo. Se indica además que dicha Guía se deberá complementar con un Código de conducta con orientaciones prácticas para ayudar a los trabajadores y empresarios de los sectores de la música y el ocio a cumplir sus obligaciones legales.

La evaluación de riesgos de exposición al ruido es un proceso continuo, y las comprobaciones periódicas son fundamentales para garantizar que las medidas de control siguen siendo eficaces. Las mediciones específicas de ruido llevadas a cabo en el lugar de trabajo pueden ayudar a identificar las principales fuentes de ruido, y hacer que resulte más sencillo evaluar dónde se necesita introducir controles adicionales y determinar cuándo es necesario aplicar períodos de uso obligatorio de protección auditiva (Instituto Navarro de Salud Laboral, 2008).

Como cada año, los accidentes producidos por las caídas a distinto nivel continúan siendo una de las principales causas de absentismo laboral, lesiones irreversibles y muertes en el puesto de trabajo, tanto a nivel nacional como internacional, sobre todo en países emergentes de Latino América. Los principales riesgos asociados a los trabajos verticales son los derivados de las caídas de personas o materiales en la ejecución de los trabajos. Las caídas de personas a distinto nivel se deben fundamentalmente a efectuar los trabajos sin la debida planificación, capacitación, conocimiento y la utilización inadecuada de los EPP, o la falta de control suficiente de los mismos,

(materiales deteriorados o mal mantenidos, puntos de anclajes defectuosos, insuficientes o males instalados, o una falta de formación acreditada en este tipo de trabajos.

Otros de los riesgos en trabajos verticales, son a caída de materiales e incluso de herramientas sobre personas y/o bienes, y todo ello es debida a llevar herramientas sueltas o mal diseñados los sistemas de elementos de manipulación de cargas sin el equipo auxiliar de transporte de estos, en maniobras de subida o bajada o mientras se realizan los trabajos, o bien a la presencia de personas de apoyo situadas en las proximidades o bajo la vertical de la zona de trabajo. Otros posibles riesgos propios de esta actividad son los cortes o heridas de diversa índole en la utilización de herramientas auxiliares, portátiles y contactos eléctricos directos o indirectos por proximidad a líneas eléctricas (López, 2014)

2.3. Caracterización de la Empresa

A continuación, se procederá a hacer una descripción de las principales características de la empresa CDJ BTL S.A.S. Para ello, en primer lugar, se proporcionará información general como: zona geográfica, razón social, nit, actividad económica, entre otros; Luego, se procederá con información del sector económico al que pertenece, descripción demográfica y finalmente, información de la estructura administrativa.

2.3.1. Información general.

Razón Social: CDJ BTL S.A.S

NIT: 900 682 532-7

Ubicación: Calle 16#18-45 Barrio San Francisco, Bucaramanga, Santander.

Fuente: Google Maps

Fuente: Autoras del proyecto

Actividad Económica: código CIIU: 7730, 8230, 9007, 5629.

ARL: Positiva Compañía de Seguros

Grado de Riego Asociado a la Actividad económica: V.

Horarios de Trabajo

Día de bodega: 8:00 am a 12 m y 2:00 pm a 6:00 pm

Día de evento: indeterminado

2.3.1. Estructura administrativa. A continuación se presenta la misión, visión, valores organizacionales, organigrama y mapa de procesos.

2.3.2.1. Misión. CDJ BTL SAS es una empresa dedicada a la organización, planeación, producción y ejecución de eventos. Contando con un amplio portafolio de servicios y equipos de alta tecnología, acompañados de un personal altamente calificado, que garantice soluciones integrales en el desarrollo de cada evento y a si mismo su éxito.

2.3.2.2. Visión. Para el año 2025 CDJ BTL SAS se expandirá a las ciudades de Barrancabermeja y Cúcuta las cuales son dos ciudades de gran potencial en eventos. Trasladando su experiencia, principios y valores para poder satisfacer a nuevos clientes en la producción de su evento. Para dar este gran paso se necesitará la adquisición de equipos de última generación tecnológica para brindar un servicio de gran calidad.

2.3.2.3. Valores organizacionales. Para el desarrollo de todas sus actividades y mantener el reconocimiento por el que se le distingue en la producción de sus eventos, CDJ BTL SAS se basa en estos valores:

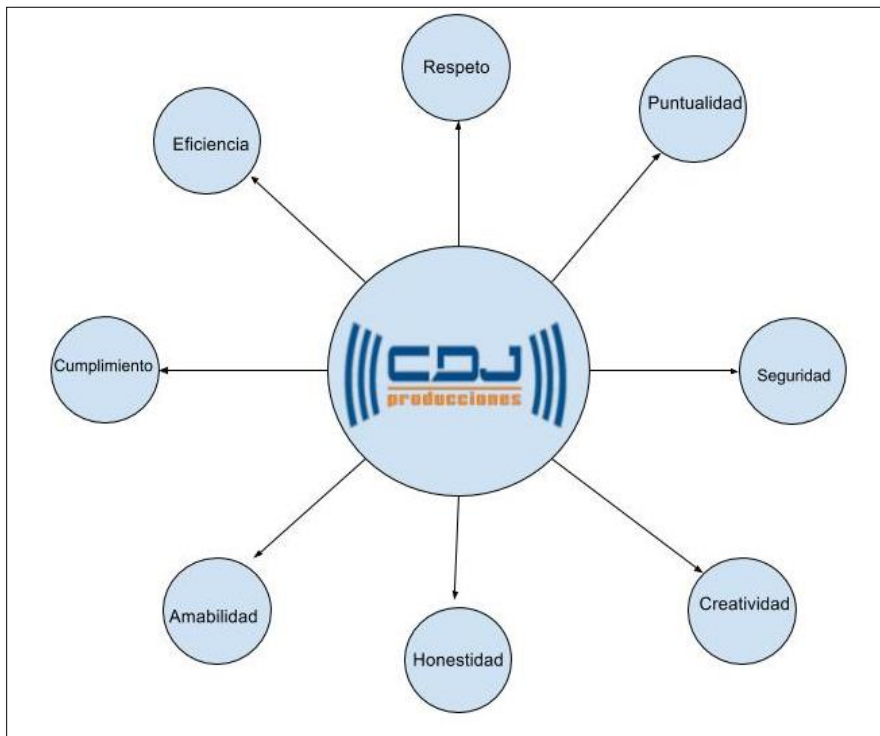


Figura 5 Valores Corporativos CDJ BTL S.A.S

Fuente: Autoras del trabajo

2.3.2.4. Organigrama. La empresa CDJ BTL S.A.S está conformada por tres áreas de trabajo principal: Administrativa, Talento Humano y Operativa y un área de apoyo por honorarios que es el área contable y así mantener una empresa de este tamaño y actividad económica en buen funcionamiento.

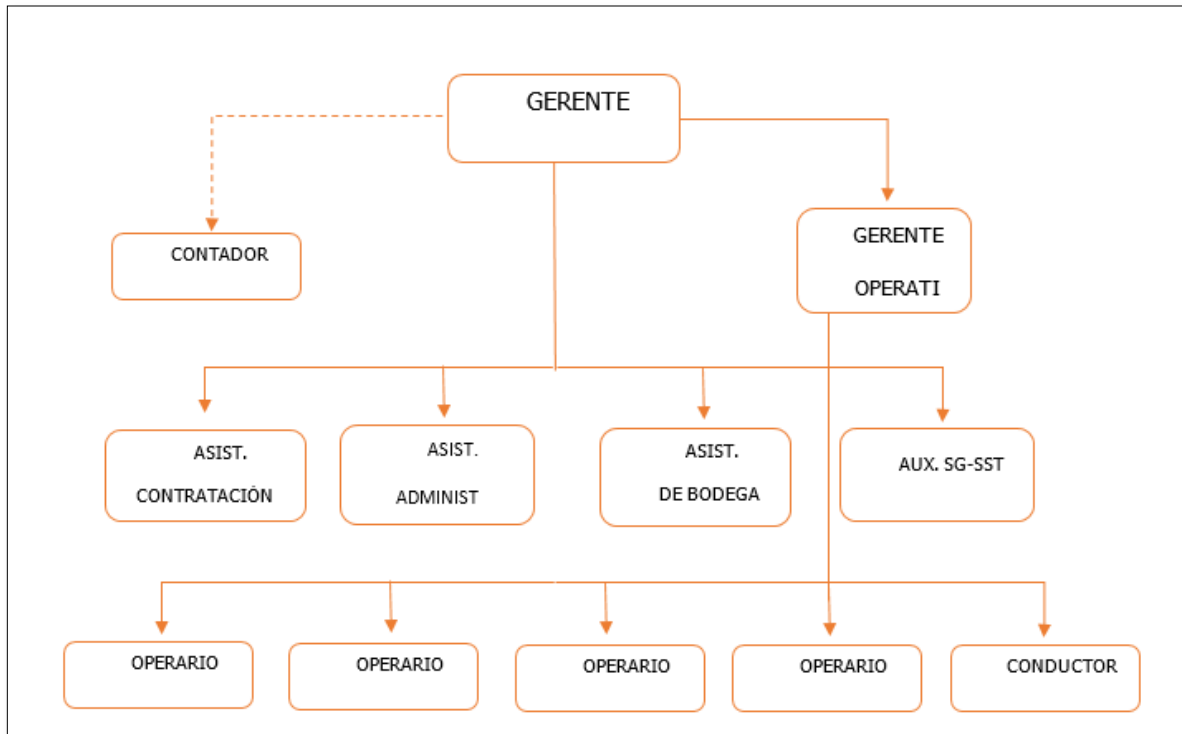


Figura 6 Organigrama de la empresa CDJ BTL S.A.S

Fuente: Autoras del trabajo

2.3.2.5. Portafolio de servicios. El catálogo de servicios que ofrece la empresa CDJ BTL S.A.S se presenta a continuación:

Sonido: Es uno de los factores más importantes de un evento, ya que queremos que todos los asistentes al evento escuchen y sientan el mensaje que deseas transmitir, para ello contamos con equipos de alta gama y técnicos certificados en diferentes áreas.



Figura 7 Montaje Sonido evento CDJ

Fuente: CDJ BTL S.A.S

Iluminación: El crear ambientes con la mezcla de colores genera sensaciones agradables para tu evento, y en CDJ PRODUCCIONES contamos con una gran variedad de equipos para lograr cualquier tipo de ambiente.



Figura 8 Montaje iluminación CDJ

Fuente: CDJ BTL S.A.S

Video: Nuestra compañía cuenta con la mejor tecnología digital para el desarrollo de tu evento. En este momento te podemos ofrecer pantallas con pitch 4, 6,8 y 10; además de video beams de hasta 10.000 lúmenes.



Figura 9 Montaje video CDJ

Fuente: CDJ BTL S.A.S

Techos: El clima es un factor incierto, es por esto que contamos con todo tipo de techos y cubiertas adaptables a cualquier espacio, para adecuar el lugar de tu preferencia y sea perfecto para tu evento.



Figura 10 Montaje techos CDJ

Fuente: CDJ BTL S.A.S

Backline: Satisface las necesidades con músicos respecto a sus instrumentos.



Figura 11 Montaje backline CDJ

Fuente: CDJ BTL S.A.S

2.3.2.6. *Mapa de procesos.* A continuación, podemos ver el mapa de procesos general de la empresa:

Mapa de Procesos CDJ BTL S.A.S

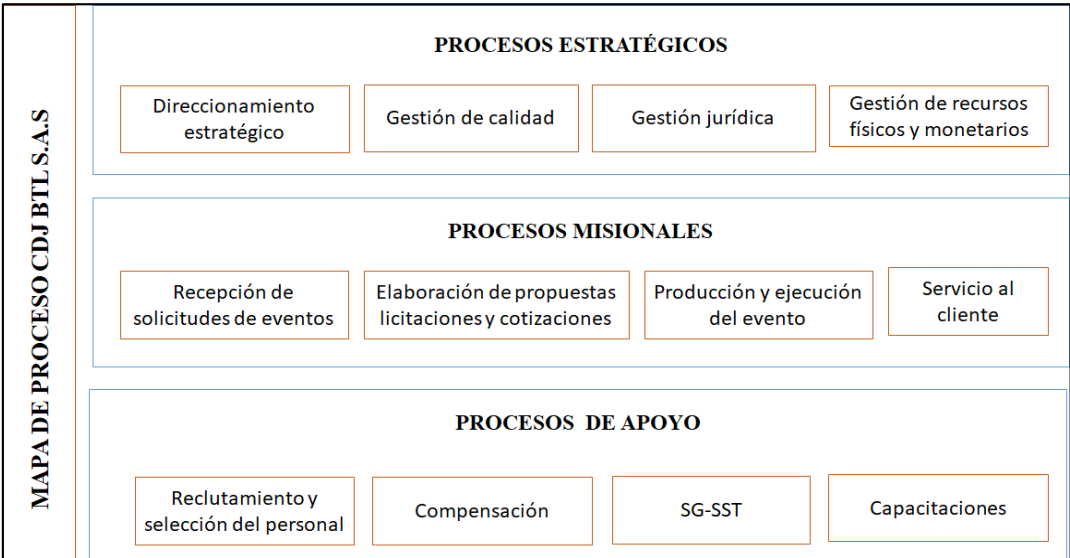


Figura 12 Mapa de procesos CDJ BTL S.A.S

Fuente: Autoras del trabajo

2.3.2.6.1. *Procesos estratégicos.* La alta gerencia es la encargada de tomar decisiones sobre nuevas estrategias de diversificación para competir en el mercado sin poner en juego la calidad del servicio prestado, así como de poner a disposición los recursos físicos y económicos que sean necesarios para la puesta en marcha de cada estrategia. También recae sobre ellos la facultad para decidir sobre procesos jurídicos en los cuales la empresa se va involucrada ya sea por cobro de cartera o de cualquier índole.

2.3.2.6.2. *Procesos misionales.* Los procesos del core business de empresa involucran a todo el personal administrativo, operativo y gerencial de la empresa, buscando que el resultado final que el cliente ve el día del evento sea una respuesta integral que por lo tanto involucra y requiere del esfuerzo de cada persona de la organización, si no fuese de esta manera las probabilidades de éxito son bajas. Desde la recepción del evento la cual se realiza por la alta gerencia para determinar la viabilidad hasta la ejecución del montaje.

2.3.2.6.3. *Procesos de apoyo.* En CDJ los procesos de apoyo están comprendidos por el cumplimiento y rediseño del sistema de gestión seguridad y salud en el trabajo, sin el cual la empresa no podría operar y acarrearía multas por incumplimiento. Además, los procesos de talento humano también hacen parte de esta sección debido a que se ejecutan los procedimientos más básicos.

2.3.3. Análisis del diagnóstico de salud y seguridad laboral. El diagnóstico inicial para la empresa CDJ BTL S.A.S fue realizado el día 13 de agosto de 2018 el cual está conformado por 7 componentes, el primero de ellos fue el perteneciente a la planeación, donde se comprueba que si

tenían documentado el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) pero no se encontraba vigente pues solo se contrató la elaboración del documento, y no se nombró un administrador del sistema, tampoco estaba acorde al tamaño de la empresa debido a que existe un índice elevado de rotación del personal. Aunque la empresa tuvo intención en la construcción del sistema no gestionó los recursos necesarios para la implementación de SG-SST, por este motivo no se cuenta con presupuesto para ejecutar actividades y tampoco un plan de capacitación anual en promoción y prevención, el responsable del sistema cuenta con los requisitos establecidos, de mismo modo que el comité de convivencia y el COPASST pero ninguno ejerce sus labores aunque si se conformaron; aunque la empresa cumple con el deber de afiliación a al sistema de riesgos laborales y con el pago oportuno, no se verificaba el cumplimiento de afiliación a ARL por parte de contratistas por desconocimiento.

En cuanto al componente gestión integral del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo está definida la Política de Seguridad y Salud en el trabajo, pero no fue socializada con los trabajadores, tampoco se encuentra en un lugar accesible para los trabajadores y tampoco fue revisada por lo cual no se puede garantizar la mejora continua del sistema. En cuanto al planteamiento del sistema se encontraron inconsistencias como la ausencia de un plan de trabajo Anual. La empresa cumple e implementa requisitos mínimos como examen de ingreso y de egreso, pero no hace exámenes periódicos debido a la alta tasa de rotación del personal por lo cual es difícil mantener actualizada la base de datos sociodemográficos de los trabajadores; en el caso concreto de CDJ BTL S.A.S no se había tenido que realizar investigaciones por accidentes o enfermedades laborales por lo cual no se hacía registro ni estudio detallado y documentado de los accidentes o enfermedades laborales, en el último año ocurrió un accidente del trabajo reportándose como extemporáneo, aunque durante el evento el personal cumplía con el equipo de

protección personal (EPP) que es parte de la dotación de cada empleado operativo, la entrega del EPP certificado se realiza documentadamente y periódicamente debido a que la actividad laboral lo exige, en el proceso de inducción a la empresa se les explica el debido uso de los elementos y los riesgos a los que están expuestos, durante las jornadas laborales además existe una persona encarga de la verificación del uso de los EPP. Aunque existe y está definido y escrito el método de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos, pero no se utiliza en la práctica, los riesgos de los cuales son avisados los trabajadores son los que por experiencia la persona más antigua de la empresa les trasmite a ellos. Como ya se ha mencionado existes políticas y objetivos del sistema, pero no se plantearon los indicadores de gestión por clasificación, de este modo no se puede realizar seguimiento y control de todo el sistema y asá que el empleador tenga conocimiento de los acontecimientos históricos en la empresa, tampoco se ha llevado a cabo la auditoria por parte del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo o al Vigía de Seguridad y Salud en el trabajo debido a que no ejercen su labor. No se he realizado desde el año 2016 que fue cuando se planteó el primer SG-SST hasta el inicio de este estudio otros ajustes de mejora continua, pero si identificaron la necesidad de actualizarlo e implementar el sistema. Ver apéndice 1.

2.3.4. Descripción sociodemográfica de la empresa CDJ BTL S.A.S. Es de gran importancia conocer el perfil sociodemográfico de la empresa pues se convierte en una herramienta de gran valor tanto para la gerencia como para el sistema de salud y seguridad en el trabajo facilitando la toma de decisiones.

Frecuencia de Genero

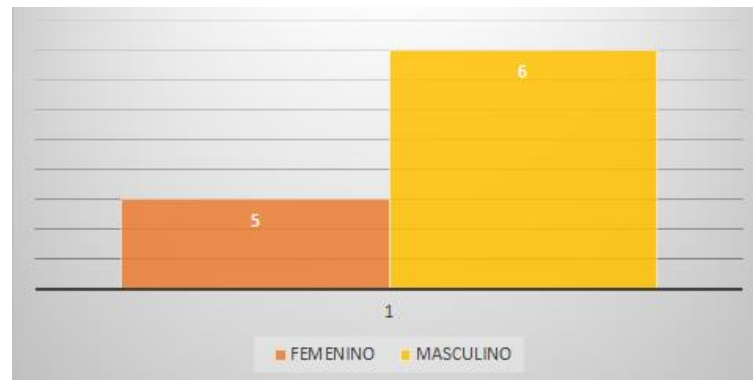


Figura 13 Factor Sociodemográfico: Frecuencia de Genero
Fuente: Autoras del proyecto

La empresa está compuesta muy equitativamente en cuanto al género, esto es debido a que las mujeres de la empresa se ocupan de lo administrativo y los hombres a lo operacional.

Frecuencia de Edad

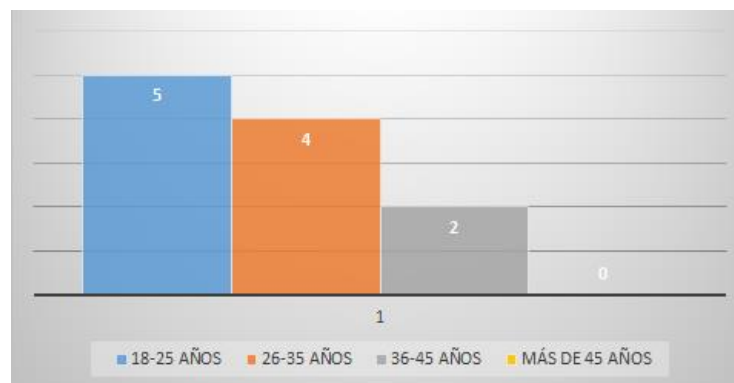


Figura 14 Factor Sociodemográfico: Frecuencia de edad
Fuente: Autoras del proyecto

El mayor porcentaje de la población corresponde a las personas entre 18 y 25 años, debido a que la empresa necesita personal joven en especial hombre para que desarrollen el trabajo

operativo.

Frecuencia de Estado Civil

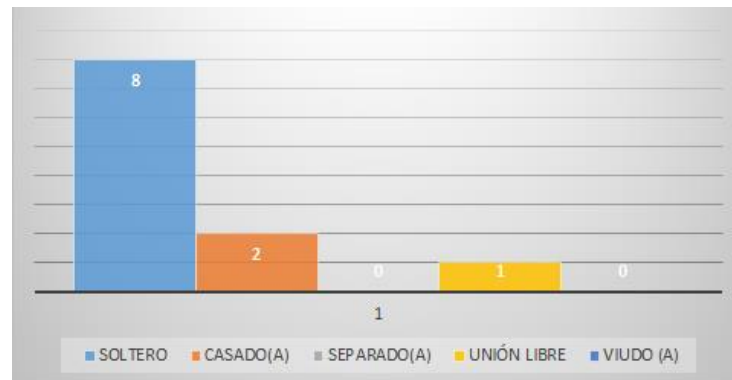


Figura 15 Factor Sociodemográfico: Frecuencia de Estado Civil en la empresa CDJ BTL S.A.S

Fuente: Autoras del proyecto

En concordancia con la anterior tabla se observa que el 73% de los empleados son solteros, esto también es debido a que la actividad operacional exige que el personal tenga total disponibilidad de tiempo.

Personas a Cargo



Figura 16 Factor Sociodemográfico: Personas a cargo

Fuente: Autoras del proyecto

El 55% de los trabajadores no tienen personas a cargo lo que les permite total disponibilidad para la empresa y lo cual es beneficioso para la actividad comercial, por otra parte, al no tener

personas a cargo la estabilidad y la probabilidad de permanecer con el mismo empleo por periodos de tiempo prolongados disminuye.

Nivel de Escolaridad

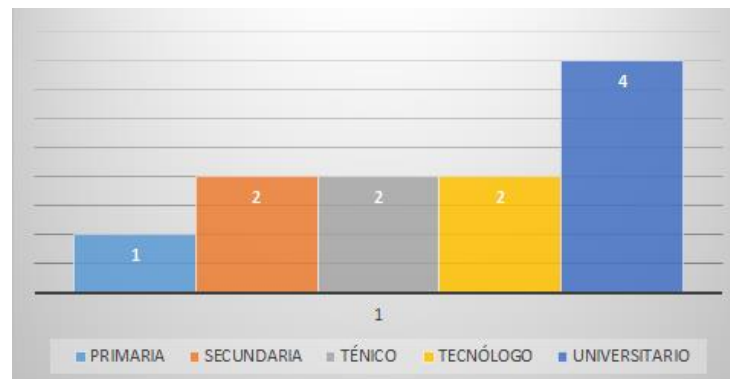


Figura 17 Factor Sociodemográfico: Nivel de escolaridad
Fuente: Autoras del proyecto

Solo el 37% de la población es universitaria o cursa estudios universitarios y apoyan las áreas administrativas y de producción, el 63% distribuido en su mayoría uniformemente entre el nivel de estudios de secundaria, técnico y tecnólogo los cuales se emplean para trabajos operativos.

Estrato Socioeconómico

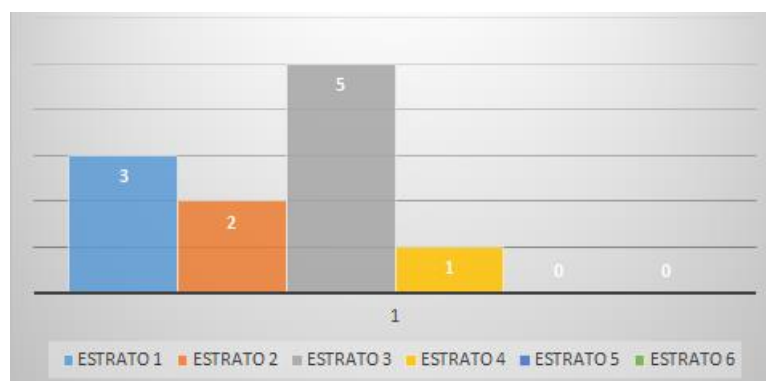


Figura 18 Factor Sociodemográfico: Estrato socioeconómico
Fuente: Autoras del proyecto

El 46% de los empleados mora en una vivienda estrato 3 coincidiendo este factor con la cercanía al lugar de trabajo, discrepando el 27% y el 9% relacionándose con el tiempo de traslado al trabajo.

Personas que estudian actualmente

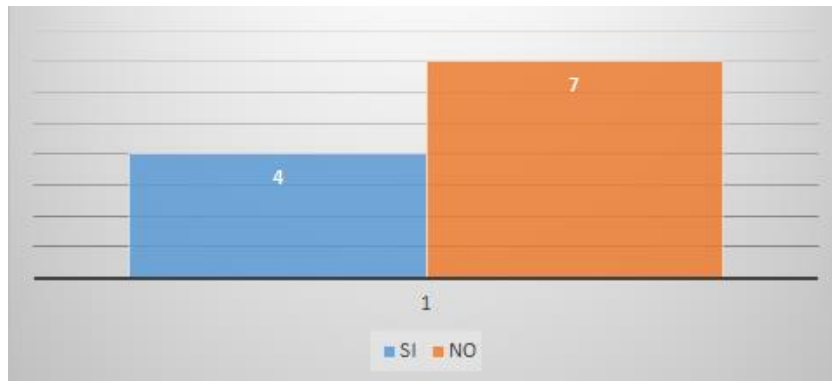


Figura 19 Factor Sociodemográfico: Personas que estudian actualmente
Fuente: Autoras del proyecto

El personal que se encuentra estudiando corresponde al nivel educativo profesional y el 64% de los trabajadores no estudian y no tienen aspiraciones de hacerlo, aunque son solteros y en su mayoría no tiene personas a cargo.

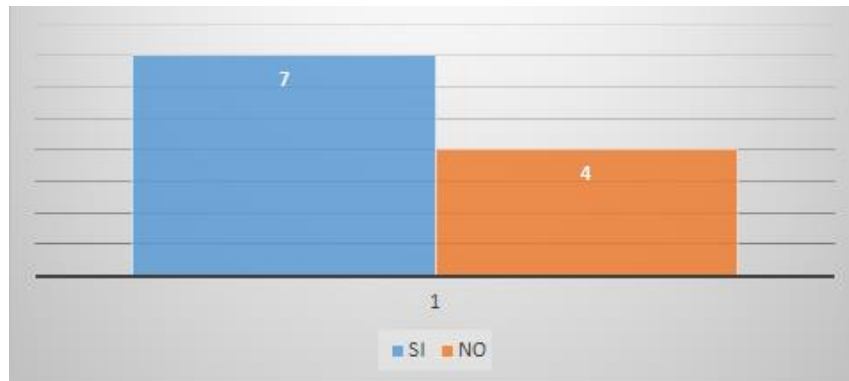
Personas que practican algún deporte

Figura 20 Factor Sociodemográfico: Personas que practican algún deporte
Fuente: Autoras del proyecto

Del 64% de las personas que practican algún deporte los hombres practican futbol ya sea porque la empresa organiza partidos de integración o porque se reúnen con amigos a ejercitarse, por el contrario, las mujeres que realizan deporte lo hacen gimnasia con aparataros.

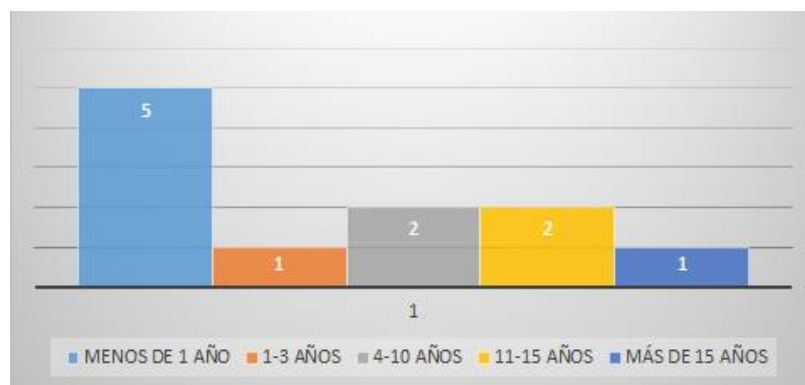
Frecuencia antigüedad en la empresa

Figura 21 Factor Sociodemográfico: Antigüedad en la empresa
Fuente: Autoras del proyecto

Esta gráfica es un reflejo indirecto de la elevada rotación del personal operativo en especial, el 46% de los empleados no alcanzan 1 año en la empresa esto debido a que las personas no sobrellevan el alto grado de estrés que se maneja sobre todo en días de evento.

Antigüedad en el cargo

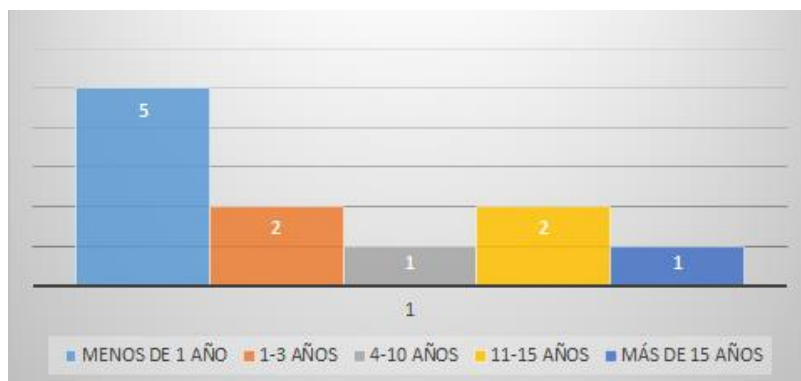


Figura 22 Factor Sociodemográfico: Antigüedad en el cargo

Fuente: Autoras del proyecto

En congruencia con la anterior gráfica el personal que lleva menos de 1 año en la empresa son del área operativa, por otro lado, las mujeres del área administrativas logran sobrepasar el año en la empresa y por lo tanto en el cargo.

Frecuencia de promedio de ingresos

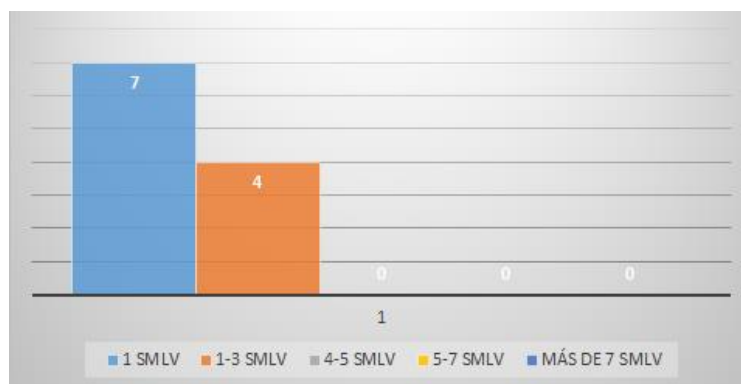


Figura 23 Factor Sociodemográfico: Promedio de ingresos

Fuente: Autoras del proyecto

El 64% de los empleados gana en promedio 1 salario mínimo legal vigente siendo su principal ingreso, ya que la actividad laboral no permite que puedan tener un empleo alterno, este también es un factor influyente en la rotación del personal, aunque la mayoría sean solteros y sin personas a cargo.

Tipo de contratación

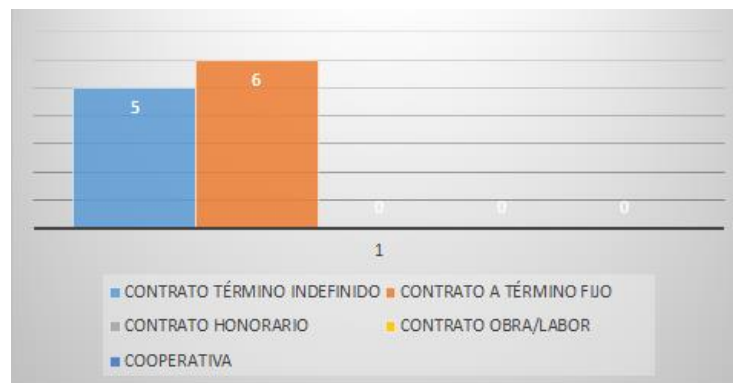


Figura 24 Factor Sociodemográfico: Tipo de contratación
Fuente: Autoras del proyecto

Para todo el personal que se vincula laboralmente a la empresa tiempo completo el sistema de contratación tiene como normativa que se la vinculación se realiza a por medio de un contrato laboral a término fijo, general entre 6 meses a 1 año. CDJ BTL S.A.S es una empresa familiar por lo tanto el 45% de la población que goza de contrato a término indefinido comparte lazos filiales.

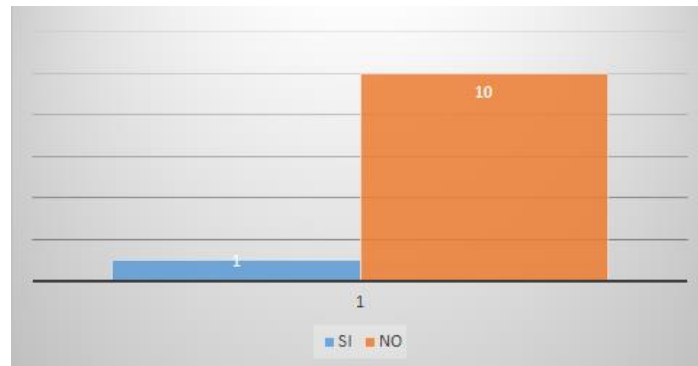
Frecuencia de personas que fuman

Figura 25 Factor Sociodemográfico: Frecuencia de Fumadores

Fuente: Autoras del proyecto

De la totalidad de los empleados solo el 9% fuma lo que corresponde a un único individuo, en el hábito de no fumar, que el personal realice actividades deportivas influye positivamente en este factor.

Frecuencia de consumo de bebidas alcohólicas

Figura 26 Factor Sociodemográfico: Frecuencia de Consumo de Alcohol

Fuente: Autoras del proyecto

Por el contrario, el consumo de bebidas alcohólicas es mayor al consumo de cigarrillo, aun así, el 64% de los empleados no las consumen. Pueden influir factores culturales o el estilo de vida de las personas.

Frecuencia de uso medio de transporte

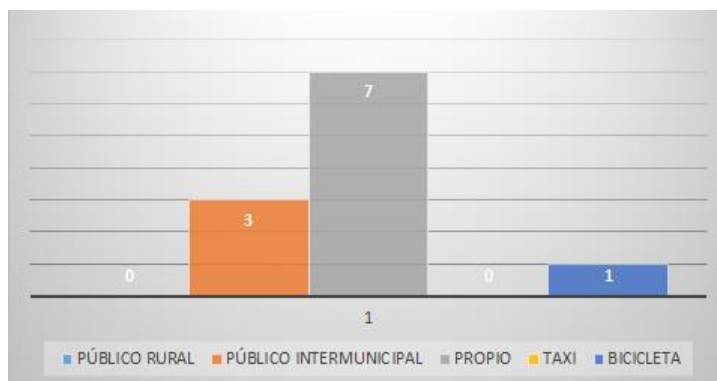


Figura 27 Factor Sociodemográfico: Frecuencia de Uso medio de transporte

Fuente: Autoras del proyecto

El 64% del personal que labora en CDJ se transporta en vehículo propio siendo la moto el medio de transporte más acogido por su económica, versatilidad y menor tiempo de desplazamiento esto también es influenciado por el promedio de ingresos que recibes los empleados.

Frecuencia del tiempo de desplazamiento al trabajo

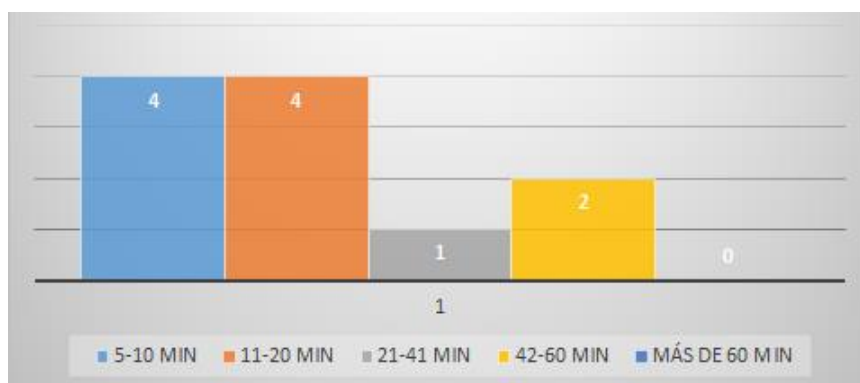


Figura 28 Factor Sociodemográfico: Tiempo de desplazamiento al trabajo

Fuente: Autoras del proyecto

EL 36% de los empleados gastan entre 11-20 min en desplazarse al lugar de trabajo ya que viven cerca o tienen vehículo propio.

2.3.5. Panorama de riesgos. Para realizar la identificación de los riesgos se realizaron dos actividades para recopilar la información necesaria y hacer una clara caracterización de éstos:

- Inspección en las instalaciones de la empresa
- Entrevistas informales a los trabajadores

Con la información obtenida, se identificaron los riesgos laborales de cada puesto de trabajo y sus respectivas fuentes generadoras, en la siguiente figura se muestra la clasificación de los factores de riesgos que se encontraron en la empresa CDJ BTL S.A.S

CLASIFICACIÓN DE RIESGOS		
FACTORES DE RIESGOS		FUENTES GENERADORAS
FISICOS	Temperaturas Extremas	Puesto de trabajo con temperaturas altas debido a las condiciones físicas de la estructura
	Iluminación	Uso de computador portátil debido a las radiaciones ionizantes
BIOMECAÑICOS	Postura	Silla inadecuada para jornadas de trabajo continua Altura inadecuada del portátil debido a que no está a nivel ocular Puesto de trabajo sin ergonomía Falta comodidad en la cabina
	Manipulación manual de cargas y esfuerzo	Manipulación manual de insumos y esfuerzo en cargue y descargue de carpas, equipos electrónicos, etc.
CONDICIÓN DE SEGURIDAD	Mecánico	Uso de herramientas de trabajo como pulidora, torno, martillos, Puesto de trabajo con temperaturas altas debido a las condiciones físicas de la estructura
	Eléctrico	Contacto con fuentes eléctricas
	Locativo	Contacto con hierros, estructuras de madera
	Accidentes de tránsito	Posibles micro sueños
PSICOSOCIAL	Características del grupo social del trabajo	Delegación continua de funciones y supervisión de las tareas

Figura 29 Clasificación de riesgos en CDJ BTL S.A.S

Nota: Fuente: Autoras del proyecto

Una vez se identificaron, se realizó el formato de panorama de riesgos, teniendo en cuenta principalmente los puestos de trabajo que intervienen en procesos donde la posibilidad de un evento riesgoso es más probable, es decir, en los cargos operativos, puesto que están en constante movimiento de carpas, varillas, equipos electrónicos, entre otros equipos, por otra parte el personal que se encuentra en el área administrativa no cuenta con las condiciones medioambientales adecuadas para la realización de su trabajo por esto están propensas a desarrollar enfermedad de origen laboral. Para la creación de este formato se tomó como referencia la Guía del plan de mejoramiento del SG SST planteado por el Ministerio del Interior. Ver apéndice 2.

2.3.5.1. Análisis de Panorama de Riesgos. Se realizó un análisis por clases de riesgos, donde se encontró la frecuencia de repetición de los riesgos entre cargos:

CLASE DE RIESGO	CARGOS AFECTADOS	%
FISICOS	3	23%
BIOMECÁNICOS	4	31%
CONDICIÓN DE SEGURIDAD	5	38%
PSICOSOCIAL	1	8%
TOTAL	13	

Figura 30 Porcentaje de cada Riesgos

Nota: Fuente: Autoras del proyecto

Se observó que el riesgo que más se presenta en CDJ BTL S.A.S es el de condición de seguridad, debido a que la mayoría de los puestos de trabajos se exponen a contacto con estructuras

de hierro, madera, equipos y fuentes electrónicas, que van muy ligadas con la actividad económica a la que se dedica la empresa. Otro de los riesgos que se presentan son los biomecánicos, debido a que las sillas son inadecuadas para la jornada de trabajo y la altura del portátil no está a nivel ocular, además de que los empleados del área operativa están en constante manipulación manual de cargas y descargue. Y finalmente en porcentaje de ocurrencia el siguiente riesgo es el físico, en el área administrativa y gerencial debido al uso de computador portátil que emite radiaciones ionizantes.

2.3.6. Construcción de matriz de riesgos. La empresa CDJ BTL S.A.S le rige los riesgo biomecánicos, físicos, biológicos y fenómenos naturales, debido a la actividad económica a la cual se dedica. Ver apéndice 3.

3. Planeación, Políticas y los Objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Es necesario realizar una planeación de las actividades que se desarrollaran en la empresa, además definir estándares de medición que permitan verificar el cumplimiento y cubrimiento de los trabajadores buscando garantizando la integridad del personal. A continuación se relaciona en la tabla número 4 los aspectos relevantes definidos para el cumplimiento del sistema.

Tabla 2 *Planeación, políticas y los objetivos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo*

Entregable	Referente
Guías de atención integral de salud ocupacional.	Resolución 2844 de 2007
Política de seguridad y salud en el trabajo.	Decreto 1443 de 2014
Objetivos del SG-SST.	Decreto 1443 de 2014
Plan de trabajo anual SG-SST.	Decreto 1443 de 2014
Programa de medicina preventiva	Resolución 1016 de 1989
Indicadores para el sistema	Decreto 1443 de 2014

Nota: Fuente: Autoras del proyecto

3.1. Guías de Atención Integral de Salud Ocupacional

Las GATISO permiten identificar los pasos que se deben seguir al momento de establecer los posibles riesgos que han sido estudiados, priorizando las recomendaciones que están incluidas en estos formatos, por eso se realizó un análisis que permitiera identificar cuáles son necesarios estudiar para una mejor propuesta del SG SST:

Tabla 3 *Guías de atención integral de salud ocupacional*

GATISO	SI	NO	ARGUMENTO
Guía técnica de implementación del SG-SST para MiPymes	X		La empresa CDJ BTL SAS está conformada por 11 personas, por lo tanto, es una pequeña empresa que necesita de una guía que proyecte los pasos que deben seguir para mejorar las condiciones del personal.
Guía técnica para el análisis de exposición a Factores de Riesgo Ocupacional - 2011	X		
Gatiso basada en la evidencia para dolor lumbar inespecífico y enfermedad discal	X		Es necesario introducir esta guía debido a que en CDJ BTL SAS los empleados realizan actividades de cargue y descargue de equipos pesados, también realizan actividades de mantenimiento en las cuales deben permanecer gran parte de la jornada de pie o con posturas inadecuadas causando sobreesfuerzos que ocasionen dolor lumbral o enfermedad discal.

Tabla 3(Continuación)

Gatiso basada en la evidencia para hipoacusia neurosensorial inducida por ruido en el trabajo	X	En concordancia con la actividad económica que ofrece la empresa, los empleados están expuestos a ruidos fuertes debido a los eventos que realizan durante todo el año, además dentro de la empresa se realizan actividades de mantenimiento y diseño de equipos e infraestructura en las cuales se necesita el uso de herramientas como pulidoras, taladros, tronzadora, esmeril, sierra entre otras, las cual que pueden perjudicar la salud del personal si no se ejerce control.
Gatiso basada en la evidencia para Desordenes musculoesqueléticos (DME) relacionados con movimientos repetitivos de miembros superiores	X	Se debe implementar debido a que se puede deteriorar el sistema musculoesquelético del personal por el levantamiento y manipulación de cargas que se realizan constantemente, así como en el caso especial del conductor de la empresa y de las personas del área administrativa.
Gatiso basada en la evidencia para neumoconiosis (silicosis neumoconiosis del minero de carbón y asbestosis)	X	No aplica.
Gatiso basada en la evidencia para Cáncer de Pulmón relacionado con el trabajo	X	No aplica.

Tabla 3 (Continuación)

Gatiso basada en la evidencia para Asma Ocupacional	X	Puede generarse casos esporádicos de asma ocupacional debido a que en el área de trabajo es difícil controlar la cantidad de polvo que se deposita en la estantería.
Gatiso basada en la evidencia para trabajadores expuestos a benceno y sus derivados	X	No aplica.
Gatiso basada en la evidencia de trabajadores expuestos a plaguicidas inhibidores de la colinesterasa	X	No aplica.
Gatiso basada en la evidencia para dermatitis de contacto ocupacional	X	La dermatitis por contacto se podría ocasionar en el área administrativa por la administración de los archivos y para los empleados del área operativa por el exceso de polvo, por las condiciones ambientales que se pueden generar al momento del desmontaje de equipos, también por el contacto con elementos de aseo y con metales.

Nota: Fuente: Autoras del trabajo

3.2. Política De Seguridad Y Salud En El Trabajo

La Empresa CDJ BTL S.A.S dedicada a Alquiler y Organización de Eventos y Espectáculos Musicales se compromete en conjunto con la Gerencia y Colaboradores a través de esta política a fortalecer la Seguridad y salud en el trabajo, a dirigir sus esfuerzos para ofrecer a sus trabajadores un ambiente de trabajo seguro, identificando los peligros, evaluando y valorando los riesgos

inherentes a los procesos productivos, estableciendo los respectivos controles y favoreciendo el bienestar físico, mental y social de sus colaboradores disminuyendo al máximo la incidencia de accidentes laborales y enfermedad laboral.

La presente política será publicada y socializada a todos los colaboradores de la empresa, siendo además revisada y actualizada en pro de la mejora continua del Sistema de gestión en Seguridad y Salud en el trabajo de la empresa, acorde con la legislación Colombiana y Normatividad Nacional vigente.

3.3. Objetivos del SG-SST

- Verificar el funcionamiento del Comité Paritario del Sistema de Gestión y Salud en el trabajo COPASST y las brigadas de emergencia, todos los miembros deben reunirse mínimo una vez al mes en la empresa.
- Cumplir con la legislación vigente, referente a la salud ocupacional. En el primer año en un 45% de lo estipulado por el Gobierno, y se espera que para el año 2020 este incremente hasta llegar a un 82%.
- Ejecutar capacitaciones al personal de la empresa para que posean el conocimiento necesario del tema y tomen conciencia frente a los accidentes laborales, a través de inducciones realizadas a todos los clientes internos de la empresa, en donde se estima cumplir en el primer semestre del año 2019 en un 100%.
- Administrar correctamente los recursos financieros estipulados para el SG-SST, utilizando el 100% en proyectos de infraestructura, contratación de personal especializado etc.
- Vigilar en un 100% el desempeño del SG-SST y si es necesario tomar medidas correctivas que permitan el mejoramiento continuo de las condiciones laborales, a través de una

autoevaluación anual de todos los indicadores del SG SST, donde se estima obtener en el primero año de implementación un estado aceptable.

3.4. Plan De Trabajo Anual SG-SST

El diseño el plan de trabajo anual es importante para conseguir cada uno de los objetivos propuestos, identificando el nivel de desarrollo de acuerdo a la meta planteada para cada actividad, asignando responsabilidades y recursos para poder ser ejecutadas. Ver apéndice 4.

3.5. Programa De Medicina Preventiva CDJ BTL S.A.S

A continuación, se presenta el programa de medicina preventiva y del trabajo ajustado a la empresa y aprobado por la gerencia.

Objetivo

- Promocionar, prevenir y controlar la salud del trabajador protegiéndolo de los factores de riesgo ocupacionales conservando su salud, vida e integridad física, ubicándolos en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones psicofisiológicas.

Tabla 4 Programa de medicina preventiva CDJ BTL S.A.S

Actividad	Fecha A Realizar		Responsable	Recursos		Presupuesto
	Inicio	Fin		Físico	Humano	
1. Realización de exámenes médicos de ingreso, seguimiento y finalización.	01/10/18	31/10/18	Aux. SG.SST, Encargado de talento humano.		Personal C endiatra	\$165.000
2. Hacer monitoreo de puesto de trabajo para establecer controles en la fuente, el medio y los trabajadores.	01/10/18	15/10/18	Aux. SG.SST, Encargado de talento humano.	PC, Impresora, materiales de oficina	Aux. SG.SST	\$195.310
3. Realizar charlas y talleres de concientización del autocuidado, enfatizando en factores de riesgo asociados a la actividad económica y al cargo.	01/10/18	01/10/19	Aux. SG.SST, Encargado de talento humano.	Oficina administrativa, video beam o TV y parlante	Aux. SG.SST, Encargado de talento humano	\$26.041

Tabla 4 (Continuación)

4. llevar registro de la documentación sobre las enfermedades laborales ocurridas y generar acciones preventivas y correctivas.	01/10/18	01/10/19	Aux. SG.SST, Encargado de talento humano.	PC, Impresora, materiales de oficina	Aux. SG.SST	\$13.020
5. Realizar charlas de socialización a la gerencia sobre prevención de enfermedades laborales y accidentes de trabajo.	01/10/18	01/10/19	Aux. SG.SST, Encargado de talento humano.	Oficina administrativa, video beam o TV y parlante	Aux. SG.SST, Encargado de talento humano	\$26.041
6. Diseñar las hojas de seguridad y las fichas técnicas de los elementos químicos y socializarlo.	16/10/18	17/10/18	Aux. SG.SST, Encargado de talento humano.	PC, Impresora, materiales de oficina	Aux. SG.SST	\$26.041
7. Realizar simulacros de entrenamiento cronometrados para evaluar la respuesta oportuna y la eficiencia de la brigada de primeros auxilios.	20/11/18	20/11/18	Aux. SG.SST, Encargado de talento humano.	Sede principal de la empresa,	Persona designada de la ARL	\$273.434
8. Programar talleres junto con la ARL para concientizar sobre accidentes laborales y enfermedades profesionales.	24/10/18	24/10/19	Aux. SG.SST, Encargado de talento humano.	Teléfono, materiales de oficina	Encargado de talento humano	\$6.510

Tabla 4 (Continuación)

9.	Hacer inspección de los puestos de trabajo para instaurar acciones correctivas.	01/10/18	31/10/18	Aux. Encargado de talento humano.	SG.SST, de oficina	materiales de oficina	Aux. SG.SST	\$195.310
10.	Crear un programa de promoción y prevención de enfermedades relacionadas o agravadas por el trabajo.	18/10/18	25/10/19	Aux. Encargado de talento humano.	SG.SST, de oficina	PC, Impresora, materiales de oficina	Aux. SG.SST, Encargado de talento humano	\$26.041
11.	Realizar jornadas de concientización de riesgos psicosociales con el acompañamiento de ARL.	01/10/18	01/10/19	Aux. Encargado de talento humano.	SG.SST, de oficina	Oficina administrativa, video beam o TV y parlante	Aux. SG.SST, Encargado de talento humano	\$39.061
12.	Plasmar por medio de informes las estadísticas de morbilidad y mortalidad de los trabajadores, donde se evidencie la causa.	27/10/18	27/10/19	Aux. Encargado de talento humano.	SG.SST, de oficina	PC, Impresora, materiales de oficina	Aux. SG.SST	\$13.020
13.	Generar estrategias para la reubicación de personal con incapacidad temporal, parcial o permanente.	01/10/18	01/10/19	Aux. Encargado de talento humano.	SG.SST, de oficina	PC, materiales de oficina	Aux. SG.SST, Encargado de talento humano	\$39.061

Tabla 4 (Continuación)

14.	Socializar con la gerencia el programa de medicina preventiva y del trabajo, para realizar ajustes y posterior a esto su aprobación.	01/10/18	31/10/18	Aux. SG.SST, Encargado de talento humano.	Oficina administrativa, video beam o TV y parlante	Aux. SG.SST, Encargado de talento humano	\$39.061
15.	Programar actividades de recreación y deporte habiendo notificado a la ARL.	01/10/18	01/10/19	Aux. SG.SST, Encargado de talento humano.	Teléfono, materiales de oficina	Encargado de talento humano	\$6.510

Nota: Fuente: Autoras del trabajo

3.6. Indicadores para el Sistema

Los indicadores del SG-SST son esas herramientas que le permiten a una empresa evaluar los resultados de su gestión, identificar las oportunidades para mejorar y adaptar las metas a una visión más realista (SafetYA, 2017). A continuación, se presentan los tres tipos de clasificación de indicadores para el sistema y los indicadores.

3.6.1. Indicadores de estructura. Medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la empresa para atender las demandas y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo (Decreto Número 1072 DE 2015, 2016).

3.6.1.1. Recursos humanos. De acuerdo, con los objetivos propuestos es necesario conocer si se están administrando correctamente los recursos humanos estipulados para el SG-SST, en donde se determinó que se utilizaría el 100% del presupuesto en proyectos de infraestructura,

contratación de personal especializado etc, de lo cual el 30% de los recursos financieros se destinaran a utilización de recurso humano. Por lo tanto, es necesario identificar el manejo del presupuesto en proyectos donde sea necesario la asignación de recursos humanos, y se mide conociendo el número de recursos humanos disponibles según el tamaño de la empresa sobre el número de encargados del SGSST. Ver apéndice 5.

$$\left[\frac{\text{Presupuesto utilizado en recursos humanos}}{\text{Presupuesto asignado al SGSST}} \right] \times 100$$

3.6.1.2. Plan de trabajo anual. Es necesario identificar qué porcentaje de las actividades del plan de Trabajo anual en el SG SST ha podido ejecutar el encargo de la administración del sistema, demostrando como la gestión a partir del momento en que fue aprobado ha avanzado, y con esto conocer que tan comprometido están todos los colaboradores con el buen funcionamiento del sistema, que sea coherente con las actividades que desarrollaran en el transcurso del año. Ver apéndice 6.

$$\left[\frac{\text{Nº de actividades realizadas en el año}}{\text{Nº total de actividades programadas para el año}} \right] \times 100$$

3.6.1.3. Responsabilidades. Para el buen funcionamiento del SG-SST en la empresa CDJ BTL S.A.S, es necesario conocer la asignación de responsabilidades, y con esto establecer el número de personas que están comprometidas con la actualización y la puesta en marcha del sistema, así

identificar el personal que se debe capacitar y entrenar constantemente, ya que deben saber cómo ejecutar sus actividades de acuerdo con los planes establecidos. Ver apéndice 7.

$$\left[\frac{\text{Nº total de personas con delegación de responsabilidad del SG-SST}}{\text{Total del personal}} \right] \times 100$$

3.6.1.4. Funcionamiento del COPASST. Uno de los objetivos planteado en este proyecto es verificar el funcionamiento del Comité Paritario del Sistema de Gestión y Salud en el trabajo, en donde se planteó que los miembros deben reunirse mínimo una vez al mes en la empresa, y comprobar el correcto funcionamiento del comité. Ver apéndice 8.

$$\left[\frac{\text{Nº de reuniones mensuales del COPASST}}{\text{Nº total de reuniones del COPASST programadas para el mes}} \right] \times 100$$

3.6.2. Indicadores de proceso. Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST (Decreto Número 1072 DE 2015, 2016).

3.6.2.1. Autoevaluación. En relación con los objetivos se identificó la necesidad de realizar una autoevaluación anual del sistema gestión de salud y seguridad en la empresa CDJ BTL S.A.S, en donde se estipulo que en el primer año de implementación se alcanzaría un estado Aceptable, como mínimo en un 50% en el mes de junio teniendo en cuenta que para el mes de diciembre se debe contar con el cumplimiento del 100%. Ver apéndice 9.

(Porcentaje de avance de cada uno de los ítems evaluados)

3.6.2.2. Índice de cumplimiento de la normatividad legal. De acuerdo con los objetivos planteados, es necesario evidenciar el cumplimiento por parte de la empresa con la normatividad legal vigente del SG SST y así identificar si se está obteniendo los resultados planteados inicialmente. Ver apéndice 10.

$$\left[\frac{\text{Nº de normativas cumplidas hasta la fecha}}{\text{Nº total de normativas a cumplir}} \right] \times 100$$

3.6.2.3. Investigación de accidentes e incidentes. La importancia de conocer el número de accidentes e incidentes investigados en el transcurso del año es contrastar los resultados con periodos anteriores para así conocer si las acciones preventivas que se han logrado minimizar o eliminar las causales que permitieron la ocurrencia del suceso. Ver apéndice 11.

$$\left[\frac{\text{Nº de accidentes o incidentes investigados}}{\text{Nº de accidentes o incidentes reportados}} \right] \times 100$$

3.6.2.4. Cobertura de exámenes de ingreso. En concordancia con el programa de medicina preventiva es de alta importancia determinar el número de puestos que recibieron exámenes de ingreso, para conocer el grado de salud con el que entran los colaboradores e identificar si se están gestionando correctamente los recursos presupuestados. Ver apéndice 12.

$$\left[\frac{\text{Nº de trabajadores que recibieron "Exámenes de Ingreso" en el año}}{\text{Nº promedio de trabajadores en el año}} \right] \times 100$$

3.6.3. Indicadores de resultado. Medidas verificables de los cambios alcanzados en el periodo definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión (Decreto Número 1072 DE 2015, 2016).

3.6.3.1. Porcentaje de puestos auditados que poseen un nivel de riesgo alto. Para determinar el compromiso de la gerencia con el cuidado de los empleados sobre sus actividades laborales, a través de la inspección realizadas en los puestos de trabajo semestralmente con el fin de identificar el número de puestos auditados que poseen un nivel de riesgo alto. Ver apéndice 13.

$$\left[\frac{\text{Nº de puestos auditados identificados con alto riesgo}}{\text{Nº total de puestos auditados}} \right] \times 100$$

3.6.3.2. Índice de Frecuencia de Ausentismo. El objetivo es conocer la cantidad de días que los empleados se ausentan sin causa justa durante las jornadas laborales mensuales, para poder identificar las causales que más prevalecen y así tomar acciones correctivas que permitan mitigar o eliminar los factores que influyen en este comportamiento. Ver apéndice 14.

$$\left[\frac{\text{Nº de días de ausencia}}{\text{Nº de días de trabajo programadas por mes}} \right] \times 100$$

3.6.3.3. Porcentaje de EPP utilizados. Determinar el porcentaje de elementos protección personal utilizados por los colaboradores, es relevante para conocer la evolución que ha tenido la

empresa con respecto al compromiso establecido inicialmente y así identificar si se está asumiendo el compromiso por parte de los empleados acerca del autocuidado. Ver apéndice 15.

$$\left[\frac{\text{Nº de elementos de protección personal utilizados}}{\text{Nº de elementos de protección personal entregados}} \right] \times 100$$

3.6.3.3. Porcentaje de Acciones Correctivas. Se busca determinar el número de acciones correctivas realizadas durante el transcurso del año para establecer las mejoras que ha realizado la empresa con respecto a la implementación del SG SST. Ver apéndice 16.

$$\left[\frac{\text{Nº Acciones correctivas realizadas}}{\text{Nº Conformidades encontradas}} \right] \times 100$$

3.7 Ficha Técnica de Indicador por Clasificación

La ficha técnica de indicadores por clasificación es un instrumento que sirve para dar seguimiento y ver el progreso de cada indicador a través del tiempo, en ella podemos encontrar diferentes datos que se pueden convertir en información de interés para la empresa. Ver apéndice 5 - 16.

4. Procedimientos del Sistema de Salud y Seguridad Laboral.

De acuerdo con la normatividad vigente las empresas deben determinar los procedimientos para aplicar y gestionar el sistema de seguridad y salud en el trabajo, a continuación se relacionan los diferentes procedimientos, el diseño de plan de emergencia, política de prevención, programa de

auditoria y acciones correctivas y preventivas diseñados para la empresa CDJ BTL S.A.S que a continuación se relacionan en la tabla número 7.

Tabla 5 Procedimientos del sistema de salud y seguridad laboral

Entregable	Referente
Diseño del plan de emergencia.	Decreto 1443 de 2014
Política de prevención del alcoholismo, tabaquismo y farmacodependencia.	Decreto 1443 de 2014, OHSAS 180001
Procedimientos para la elección del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo COPASST.	Decreto 1443 de 2014, Resolución 2013 de 1986
Procedimientos de inducción, reinducción y capacitaciones.	Decreto 1443 de 2014
Procedimientos de investigación de accidentes.	Decreto 1530 de 1996, Resolución 1401 de 2017
Programa de auditoria.	Decreto 1443 de 2014
Acciones Correctivas y Preventivas.	Decreto 1443 de 2014

Nota: Fuente: Autoras del trabajo

4.1 Diseño del Plan de Emergencia

- Nombre de la empresa o Razón Social: CDJ BTL S.A.S.
- Actividad Económica:

Actividad Principal

7730 - Alquiler y arrendamiento de otros tipos de maquinaria, equipo y bienes tangibles n.c.p.

Actividades Complementarias

8230 - Organización de convenciones y eventos comerciales.

9007 - Actividades de espectáculos musicales en vivo.

5629 - Actividades de otros servicios de comidas.

- Dirección y teléfono: calle 16#18-45 barrio San Francisco, Bucaramanga; 6718596.

- Código de la actividad: código CIU: 7730, 8230, 9007, 5629.
- Número de trabajadores de la empresa (por áreas):

Área Administrativa: 4

Área Operativa: 6

Área Talento Humano: 1

- A.R.L: Positiva Compañía de Seguros.
- Número de afiliados a ARL: 11

Geolocalización de CDJ BTL S.A.S

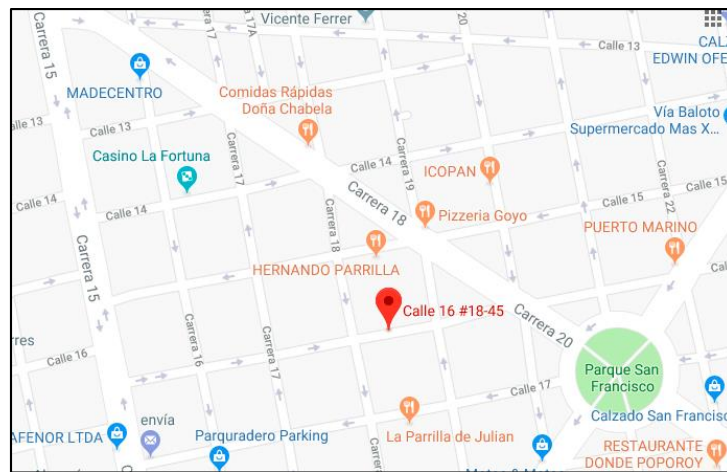


Figura 31 Geolocalización de CDJ BTL S.A.S

Fuente: Google Maps

Materiales estructurales de la construcción: La bodega cuenta con un área de 100 metros lineales en ladrillo, vigas trimalla, columnas de cemento, techo de teja de zinc y eternit, piso en cemento y en baldosa, separaciones en *drywall* con 3 ventanas de vidrio, 4 puertas metálicas, siendo una de ellas un portón que es la única entrada principal. La edad de la construcción es desconocida ya que es propiedad arrendada y además no es sismo resistente.



Figura 32 Entrada de CDJ BTL S.A.S

Fuente: Autoras del proyecto



Figura 33 Oficinas de CDJ BTL S.A.S

Fuente: Autoras del proyecto



Figura 34 Estructura de la bodega

Fuente: Autoras del proyecto



Figura 35 Bodega de CDJ BTL S.A.S

Fuente: Autoras del proyecto

- El número de dependencias en las que se desarrollan labores productivas de la empresa: oficina, talleres, departamentos, servicios, unidades, secciones, etc:

Las labores se desarrollan en dos espacios físicos en la empresa, la operativa que en gran parte de la bodega y una oficina en donde funciona lo administrativo y talento humano.

- Número y tipo de dependencia que sirvan para descanso, recreación, almacenamiento de materiales peligrosos, almacenamiento de herramientas o de suministros, depósitos etc:

Actualmente no existen áreas destinadas al descanso y recreación.

Las áreas destinadas a almacenamiento son 2: en el área operativa se almacenan equipos de sonido, luces, video, backline todo en racks de madera, material estructural de techos y columnas, que forman 3 calles divididas por estantes de 2,40 metros de alto por 1,20 metros de ancho y 3 metros de largo. En el área administrativa se almacena archivos y documentación en estante de 1,20 de alto por 60 cm ancho y 1 metro de largo.



Figura 36 Estantes área Administrativa

Fuente: Autoras del proyecto

- El tipo de jornadas laborales y el número de trabajadores presentes en cada una ellas:

Para el área administrativa y de talento humano la jornada laboral es de 8 horas: 8:00 am a 12 m y 2:00 pm a 6:00 pm. Total de empleados expuestos: 5.

Para el área operativa los empleados en día que no son de evento cumplen la jornada laboral de 8:00 am a 12 m y 2:00 pm a 6:00 pm y en día de evento: el horario es indeterminado. Total de empleados expuestos: 6.

- Número promedio de personas expuestas por jornada y durante los 7 días de la semana: 15 personas en promedio expuestas incluyendo personal de la empresa y visitantes.
- Las vías de acceso y evacuación por áreas y la general de la empresa: Solo existe una vía de acceso a la empresa la cual es la entrada principal (portón de 2 metros de ancho por 6 metro de alto.
- La salida de emergencia se encuentra correctamente señaladas, conocidas y demarcadas.

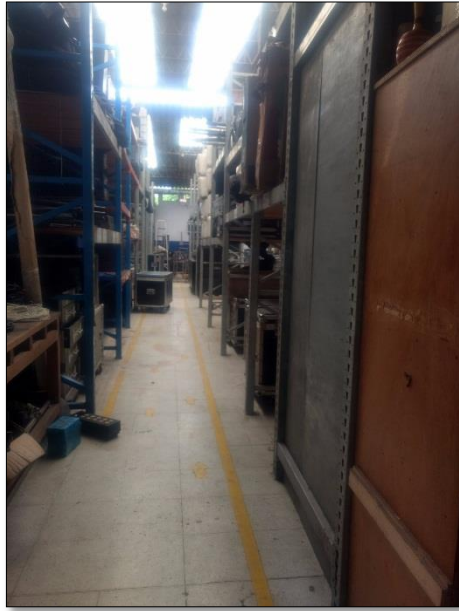


Figura 37 Señalización en el suelo de la Ruta de evacuación

Fuente: Autoras del proyecto



Figura 38 Señalización en la pared de la Ruta de evacuación

Fuente: Autoras del proyecto



Figura 39 Señalización de la Ruta de evacuación

Fuente: Autoras del proyecto

- Existencia de señalización en escaleras, ascensores, corredores, oficinas, talleres, etc: Existe señalización en el área operativa como en la oficina donde funciona la administrativo y talento humano.

4.1.1. Inventario de riesgos de emergencias. Actualmente los riesgos a los que la empresa se encuentra expuesta se originan por diferentes factores, uno de ellos es la infraestructura pues esta no es sismorresistente y se desconoce la antigüedad del material de construcción, otro factor importante son el manejo de los insumos que se necesitan para el cumplimiento de la actividad económica a la que se dedica la empresas como: carpas, tubos, pantallas, entre otros; y finalmente el factor geográfico, Ramón Ramírez, director de Gestión del Riesgo de Santander, indicó que “Vivimos en el segundo nido sísmico del planeta temblando más de 9 mil veces al año en el

departamento de Santander” (RCN , 2018). Por lo tanto, los riesgos a los que la empresa se expone son los siguientes:

- Incendios: se pueden presentar debido a que los racks o cajas donde se almacena parte del equipo son de madera y existe gran cantidad de estos elementos en la empresa.
- Cortocircuito: debido a que en la empresa manipula extensiones y conexiones eléctricas.
- Temblores: son un riesgo debido a su cercanía con el municipio de Los Santos. En dicha zona se encuentra el nido sísmico de Bucaramanga donde, de acuerdo con la Red Sismológica Nacional, se presenta el 50 % de los movimientos telúricos que se registran en el país. La razón de esta actividad es que muy profundamente hay una gran lamina de rocas que todavía está fría y que al romperse produce sismos (Agencia de Noticias UN, 2015)
- Terremotos: son una fuente de riesgo debido a que la empresa se encuentra en ubicada en la meseta de Bucaramanga la cual es una zona geográficamente inestable y propensa a temblores.
- Atentados: aunque no es una zona históricamente propensa a los atentados, solo por la cercanía al CAI de Policía de San Francisco, se considera que es un riesgo.
- Caída de objetos apilados o almacenados: debido al sistema de almacenamiento utilizado en la empresa.

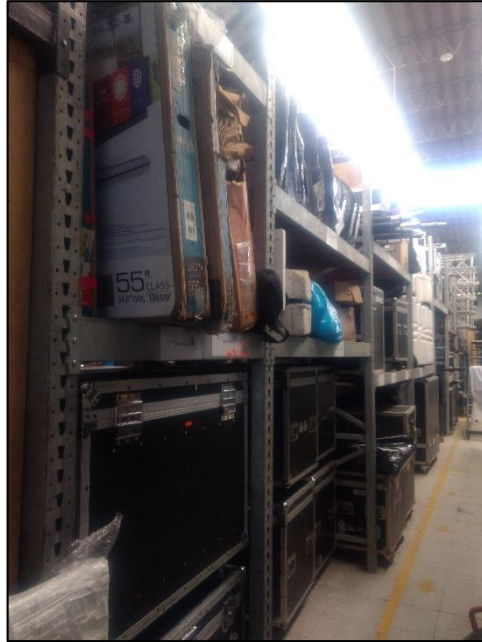


Figura 40 Estantería de CDB BTL S.A.S

Fuente: Autoras del proyecto

- Desplome de estructuras: podría ocurrir debido a que en los procesos de carga y descargue sumado a las largas jornadas de trabajo los empleados pueden dejar mal apilado las estructuras de techos y tarimas.
- Robo o atraco: es un riesgo por la ubicación geográfica de la empresa pues es un sector industrial y cercano a puntos centrales de problemática social.
- Caída en alturas: es un riesgo inherente a la actividad económica de la empresa.

4.1.2. Efectos de una emergencia. El mayor riesgo al que se expone los empleados de la empresa CDJ BTL S.A.S, es la caída de objetos apilados o almacenados debido a que se relaciona directamente con la principal actividad económica a la que se dedica la compañía. Y como consecuencia se presentan los siguientes efectos:

4.1.2.1. Efecto Tangible.

1. Efecto Directo: Deterioro y daño de los insumos.
2. Efecto Indirecto: Disminución de la producción.
3. Efecto Inducido: Lesiones en el personal.

4.1.2.2. Efecto Intangible. Inseguridad, Estrés, Dependencia económica.

4.1.3. Inventario de recursos. A continuación, se enuncian los recursos con los que cuenta la empresa CDJ BTL S.A.S para enfrentar situaciones de emergencia.

4.1.3.1. Recursos humanos. Actualmente la empresa no cuenta con una brigada de emergencia, por lo tanto, se propondrá la conformación de mínimo 3 brigadas para disminuir las consecuencias de los riesgos y peligros a los que se enfrenta los trabajadores.

4.1.3.2. Recursos físicos o técnicos. Extintores tipo Extintor tipo polvo químico seco: para fuegos de todo tipo (multipropósito) y Solkaflam, ideal para extinguir fuegos provocados en lugares como laboratorios, centros de cómputo, equipos eléctricos, energizados, centrales telefónicas, equipos electrónicos. No deteriora tales equipos, no es corrosivo. No produce impacto térmico. Al ser un gas limpio no causa deterioro, contaminación ni oxidación por lo tanto es apropiado para usarse en lugares cerrados, son altamente efectivos, fáciles de usar y no dejan residuos.

Usos del producto: Extinción de fuegos clase A –C:

A: (Sólidos). Para incendios en los que están implicados materiales combustibles sólidos normales como madera, tejidos, viruta, papel, goma y numerosos plásticos que requieren los efectos térmicos del agua (enfriamiento), soluciones de agua, o los efectos envolventes de ciertos elementos químicos secos que retrasan la combustión.

Clase C: (Equipos eléctricos) Incendios en los que están involucrados equipos eléctricos activados, menores a 25 kw, donde, de cara a la seguridad del operador, es preciso utilizar agentes no conductores de electricidad, es decir, eléctricamente aislantes. (Corponor, 2015).

Botiquín de primeros auxilios reglamentarios: El contenido de los botiquines de primeros auxilios aquí definidos son los establecidos por la RESOLUCIÓN 0705 DE 2007. Es necesario contar con una dotación adecuada de elementos para prestar los primeros auxilios en caso de presentarse una emergencia por caída en alturas.

Tabla 6 *Elementos que debe contener un botiquín tipo A*

Elementos que debe contener un botiquín tipo A		
Elementos	Unidades	Cantidad
Gasas limpias paquete	Paquete X 20	1
Esparadrapo de tela rollo de 4"	Unidad	1
Bajalenguas	Paquete X 20	1
Guantes de látex para examen	Caja por 100	1
Venda elástica 2 x 5 yardas	Unidad	1
Venda elástica 3 x 5 yardas	Unidad	1
Venda elástica 5 x 5 yardas	Unidad	1
Venda de algodón 3 x 5 yardas	Unidad	1
Venda de algodón 3 x 5 yardas	Unidad	1
Yodopovidona (jabón quirúrgico)	Frasco x 120 ml	1

Tabla 6 (*Continuación*)

Solución salina 250 cc ó 500 cc	Unidad	1
Termómetro de mercurio o digital	Unidad	1
Alcohol antiséptico frasco por 275 ml	Unidad	1
TOTAL		14

Nota: Fuente: Autoras del trabajo

4.1.3.3. Recursos financieros. La empresa CDJ BTL S.A.S destina únicamente el salario de la auxiliar del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, que sería un monto de 434.726 pesos mensuales, debido a que cumple solo con media jordan labora. Para capacitaciones o actividades relacionadas con el sistema no se destina fondos, pues no se le ha tomado la relevancia que necesita.

4.1.4. Análisis de vulnerabilidad. A continuación, se hace mención de los análisis de vulnerabilidad de cada aspecto.

4.1.4.1. Vulnerabilidad física o estructural. En este aspecto la empresa es vulnerable debido a que la estructura civil no es sismo resistente y durante el tiempo que se ha arrendado no se le ha realizado mantenimiento estructural o físico alguno más que tapar goteras. En cuento al análisis de vulnerabilidad de estantería, ver figura 19. Se observa que la forma de almacenamiento usado no es el más seguro debido a que no existe un sistema que detenga la caída de estructuras sobre empleados en cualquier eventualidad, tampoco se le realiza un mantenimiento preventivo a la estructura de la estantería.

4.1.4.2. Vulnerabilidad social. No se ha realizado jornadas de capacitación de reacción ante emergencias para los empleados ni empleadores, tampoco la realización de simulacros de evacuación, ni atención de primeros auxilios. Tampoco se han conformado las diferentes brigadas de atención a emergencias.

4.1.4.3. Vulnerabilidad funcional. La empresa no cuenta con material específico para emergencias más que los extintores y botiquín tipo A, que cumple con los utensilios básicos para atender una situación de emergencia.

4.1.5. Fases del plan de emergencia CDJ BTL S.A.S. A continuación se presentan las tres diseñadas fases del plan de emergencia.

4.1.5.1. Fase 1: Antes de la emergencia.

Objetivo. Detectar en no menos del 70% cualquier tipo de emergencia que se pueda presentar en la empresa CDJ BTL S.A.S, durante el primer año de implementación del SG-SST, y se Fase 1: Antes de la emergencia espera que para el año 2020 sea del 100%

Estrategias

1. Prevención: inspeccionar las amenazas priorizadas y minimizar las causas de los no prioritarias.

Divulgar el plan de emergencia y las rutas de evacuación.

2. Preparación: informar, entrenar y dotar al personal de las brigadas de emergencia.

Asignar recursos físicos, humano y financieros para los programas y medidas de prevención que sean necesarios.

3. Alarma: identificar el nivel de vulnerabilidad de la empresa ante las amenazas que se puede enfrentar.

Realizar mínimo un simulacro al año con la participación de todo el personal.

4.1.5.2. Fase 2: Durante la emergencia.

Objetivo. *Identificar oportunamente la existencia de una situación de emergencia para actuar eficazmente, cumpliendo con el 100% de las pautas del plan de emergencia, salvaguardando la mayor cantidad de vidas posibles.*

Estrategias

1. Evacuación del personal en la zona de emergencia y de los demás lugares como acción preventiva.
2. Utilizar los recursos disponibles para minimizar el impacto de la situación.
3. Atención priorizada al personal afectado por la emergencia, y transferir a los centros de salud, se debe informar a la EPS o ARL para que sea atendido.

4.1.5.3. Fase 3: Después de la emergencia.

Objetivo. *Analizar los daños ocasionados y tomar acciones para restaurar las áreas perjudicadas, con un plazo máximo de 1 año después de ocurrida la situación de emergencia.*

Estrategias

1. Evaluar las acciones tomadas durante la emergencia para tomar acciones correctivas.
2. Optimizar los recursos disponibles para el buen funcionamiento de la empresa.

3. Restaurar las instalaciones en el menor tiempo posible para reiniciar las actividades.

4.1.6. Brigadas de emergencia. A continuación, se hace mención de la conformación de las brigadas de emergencia y las personas que la van a conformar.

4.1.6.1. Brigada de evacuación. Por votación y las características que todo brigadista debe tener son elegidos Sandra Camargo, Yeimy García. Ver apéndice 17.

4.1.6.2. Brigada de primeros auxilios. Por votación y las características que todo brigadista debe tener son elegidos Estefanía Morales, Yuleima Lasso, Ver apéndice 18.

4.1.6.3. Brigada de prevención y combate de incendios. Por votación y las características que todo brigadista debe tener son elegidos Jesús David Celis, Nicolas Celis. Ver apéndice 19.

4.1.6.4. Brigada de comunicación. Por votación y las características que todo brigadista debe tener son elegidos Jesús Sebastián David Celis, Sandra Bautista. Ver apéndice 20.

4.1.7. Plan de evacuación.

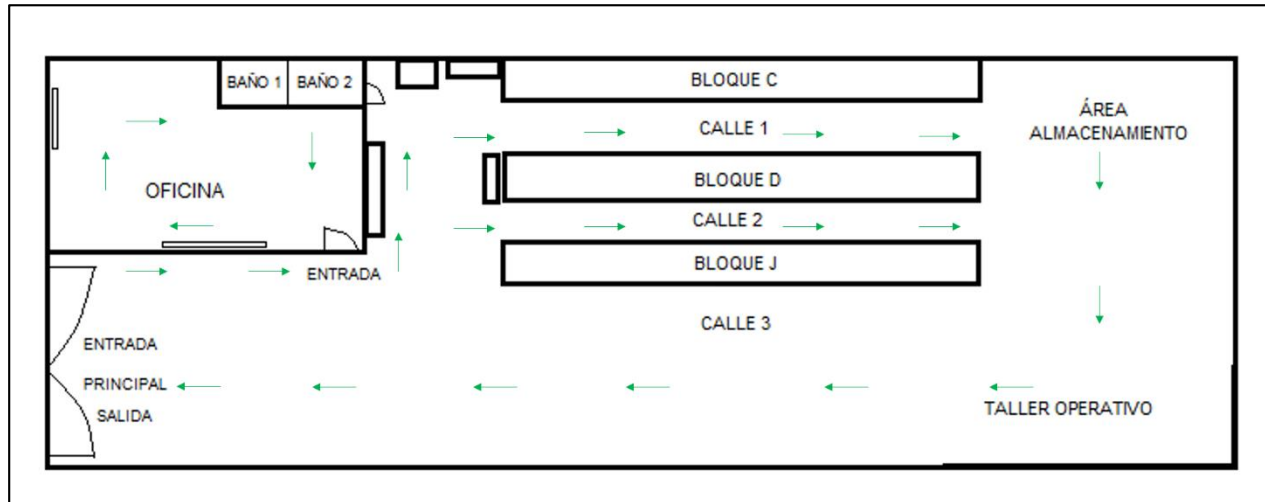


Figura 41 Ruta de evacuación

Fuente: Autoras del proyecto

4.1.8. Directorio interno. La empresa no cuenta con personal capacitado que pueda prestar ayuda en cualquier eventualidad.

4.1.9. Directorio externo.

- Defensa Civil de Bucaramanga, Cl. 53 #17 C - 11, teléfono: 6428434, línea de Emergencia: 144, horario de atención al público: lunes a viernes 08:00 a 12:00 -14:00 a 18:00.
- Cruz Rojo Colombiana seccional Santander, Calle 45 No. 9B-10, teléfono: 6330000 – 6332081.
- Bomberos de Bucaramanga estación central, Carrera 11 No. 43-50, PBX: 6704242.
- Policía Nacional de Colombia CAI San Francisco, Entre Calle Bulevar Bolívar 22, Bulevar Bolívar 21, Teléfono: 6343743.

4.2. Política de Prevención de Alcoholismo, Tabaquismo y Farmacodependencia

Sandra Liliana Camargo Ramírez, propietaria de **CDJ BTL S.A.S** reafirma su compromiso con la seguridad integral del personal al interior de la empresa, promoviendo una cultura de no consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas, pues estos atentan contra el buen nombre de la empresa además de ser perjudiciales para la salud del trabajador y poner en riesgo el bienestar de los clientes. Esta política tendrá los siguientes objetivos:

- Prohibir a los trabajadores y proveedores de **CDJ BTL S.A.S** el consumo de bebidas **alcohólicas y drogas psicoactivas** durante la ejecución de actividades laborales, sean éstas en áreas administrativas u operativas.
- Resaltar la responsabilidad de cada uno de los empleados de ejercer un mutuo control con los compañeros de trabajo e informar al jefe inmediato a la mayor brevedad sobre el consumo de alcohol y/o de sustancias psicoactivas durante las actividades laborales, en la medida en que puede ponerse en riesgo la vida y seguridad de sus compañeros en el desarrollo de estas.
- Prohibir a los trabajadores y proveedores que realicen actividades laborales bajo los efectos de sustancias psicoactivas o en estado de embriaguez.
- Realizar campañas y actividades de prevención del tabaquismo, consumo de alcohol y sustancias psicoactivas, a través de programas de promoción de estilos de vida saludables.

Esta política es coherente con la legislación vigente y el reglamento interno de trabajo, por lo tanto, cualquier conducta que vaya en contra de su cumplimiento se considera falta grave y tendrá la sanción respectiva. Antecedentes:

Artículo 19 literal D, E y F de la ley 1335 de 2009. Ministerio de la Protección Social. Artículo N°2 de la Resolución 1956 de 2008. Ministerio de la Protección Social

Este compromiso se firma el día 14 del mes de agosto del año 2018

Sandra Liliana Camargo Ramírez

Gerente

4.3. Procedimiento para la Elección del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST)

El proceso de elección de los integrantes del COPASST se realizó de manera voluntaria y democrática el cual quedó plasmado en los 5 formatos que se diligenciaron para dejar evidencia del proceso. Ver apéndice 21, 22, 23, 24, 25.

4.4. Procedimiento de inducción, reinducción y capacitaciones

Se proponen los formatos de inducción y reinducción, de asistencia, evaluación del proceso, además se formuló el procedimiento de inducción y reinducción y el procedimiento de capacitaciones, con el fin estimular el compromiso de la empresa por parte de los trabajadores y viceversa. Ver apéndice 26, 27, 28, 29, 30.

4.5. Procedimiento de investigación de accidentes

La metodología elegida para hacer las investigaciones de accidentes fue de Los 5 Porqué debido a que es un método basado en realizar preguntas para explorar las relaciones de causa-efecto que generan un accidente laboral. El objetivo final de los 5 Porqué es determinar la causa raíz que generó el evento (Unidad para la atención y reparación integral a las víctimas, 2015) además es

una técnica sencilla y precisa y con base a esto se puede plantear estrategias de mejora para el sistema. Ver apéndice 31.

4.6. Programa de auditoria

Las auditorias determinan el nivel desarrollo que ha tenido el sistema de gestión de salud y trabajo en la empresa CDJ BTL S.A.S conforme a los requerimientos de la ley y las disposiciones planificadas. Se plantea un formato para las auditorías internas las cuales son de obligatorio cumplimiento la cual estará a cargo la persona encargada de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional (SISO); en el caso que la empresa desee certificarse deberá iniciar el proceso de auditoria externa ya sea con el Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación (INCONTEC), empresas como SGS Colombia S.A o Bureau Veritas Colombia, entre otras. Ver apéndice 32.

4.7. Acciones Correctivas y Preventivas

Se propone el formato de acciones correctivas y preventivas con el propósito de mejorar el sistema de gestión de salud y seguridad, además de mitigar o eliminar las no conformidades halladas. Ver apéndice 33.

5. Conclusiones

Se logró dejar planteado en su totalidad el rediseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la empresa CDJ BTL S.A.S, de esta manera contribuir con la protección de todos los colaboradores teniendo como base el cumplimiento de la normativa legal vigente.

Se realizó el diagnóstico integral de las condiciones de trabajo y salud, identificando los factores de riesgo existentes en los puestos de trabajo, con esto se pudo identificar que aunque existiera un SG-SST, aprobado por gerencia, no cumplía con las necesidades actuales de los empleados y ni con los riesgos que puede surgir por la actividad económica a la que se dedica la empresa, por lo que se volvió relevante reestructurar el sistema para satisfacer las necesidades identificadas y generar un adecuado clima laboral. También se diseñó la planeación del sistema, las políticas y los objetivos del SG-SST teniendo en cuenta las características puntuales de la empresa y se dejó planteado el procedimiento de conformación del COPASST, la investigación de accidentes, conformación de brigadas, plan de emergencia y los procedimientos de inducción, reinducción y de capacitaciones. La empresa CDJ BTL S.A.S aunque se preocupa por el bienestar de sus colaboradores, sus altos mandos no están comprometidos en su totalidad con la implementación del sistema de gestión de salud y seguridad, por lo tanto, es importante que desde la gerencia se demuestre el compromiso y así los empleados también se sientan identificados con el cumplimiento de las normas de salud y seguridad en el trabajo. Se espera que la gerencia aplique las medidas necesarias para que la reestructuración del sistema comience a ser implementada como una segunda fase y con esto dar cumplimiento con la normatividad vigente, alcanzando un sistema aceptable para proyectar una imagen positiva de la empresa en los empleados, clientes, proveedores y la sociedad.

La culminación de este documento de clase es importante debido a que se pudo plasmar y sobre todo aplicar todos los conocimientos teóricos adquiridos en la cátedra de Profundización en Talento Humano IV, lo que permitió mejorar y adquirir nuevas habilidades con la puesta en marcha del rediseño del sistema.

También es importante mencionar que con este trabajo se pudo dimensionar y vivenciar sobre la importancia actual y real de las implicaciones y del compromiso que deben desarrollar los directivos de las empresas en los diferentes aspectos legales, en la futura implementación del SG-SST, lo que a su vez traerá múltiples beneficios a futuro, generando confianza tanto en el cliente interno como el externo, proveedores y comunidad en general.

Finalmente, el trabajo se basa en desarrollar un proyecto que le permita a las empresas como CDJ BTL S.A.S, tener un esquema de los pasos que debe seguir para implementar correctamente el SG-SST de tal manera que sea coherente con su actividad comercial.

6. Recomendaciones

- Contratar un administrador del sistema SG-SST con Licencia profesional, para dar inicio a la fase de implementación.
- Realizar el proceso de Inducción y reinducción a todo el personal.
- Seguir capacitando a los empleados sobre los diferentes temas relacionado con el SG-SST y así transmitirles la importancia del sistema y el impacto en su salud y bienestar.
- Implementar las acciones correctivas que puedan disminuir la probabilidad de ocurrencia de posibles peligros y riesgos en la empresa, con el fin de disminuir accidentes laborales.
- Iniciar procesos estratégicos de administración del talento humano que permitan mejorar el clima laboral para disminuir el nivel de rotación de personal y obtener un sistema acorde con las características sociodemográficas del personal.

Referencias

- © Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (2018). *Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo*. Obtenido de <https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/occupational-safety-and-health-good-you-and-good-business-0/view>
- Agencia de Noticias UN. (11 de marzo de 2015). *Agencia de Noticias UN*. Obtenido de <http://agenciadenoticias.unal.edu.co/detalle/article/mesa-de-los-santos-zona-de-mayor-sismicidad-pero-no-de-mayor-peligro.html>
- Análisis y Descripción de puestos de trabajo. (2010). Obtenido de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/ccc71a187c22e0bac95c3267e2888f6f.pdf>
- Ardila Colmenares, A. C., & Moreno Arroyave, L. K. (2016). Mejora al sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo de la empresa presto sucursal Bucaramanga. Bucaramanga, Santander, Colombia. Obtenido de <http://repository.ucc.edu.co/bitstream/ucc/292/1/SG%20-SST%20PRESTO.pdf>
- ARL SURA. (2018). *Accidentes e incidentes de trabajo, importancia de la investigación de ambos*. Obtenido de <https://www.arlsura.com/index.php/component/content/article/59-centro-de-documentacion-anterior/gestion-de-la-salud-ocupacional/326--sp-27016>
- Armijo, M. (30 de 01 de 2009). *ILPES/CEPAL/CAPRADE*. Obtenido de <https://www.cepal.org/ilpes/noticias/paginas/0/35060/indicadoresdesempenoarmijom.pdf>
- Ávila Pinzón, L. S., & Salgado Pineda, L. S. (2017). Diseño de una propuesta del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la fundación red t de la ciudad de Bogotá

D.C. Bogotá DC, Cundinamarca, Colombia. Obtenido de <http://repositorio.uniagustiniana.edu.co/bitstream/123456789/251/7/AvilaPinzon-LeidyStella-2017.pdf>

Barrero, V., Dosman, V., Pardo, C., Varela, V., & Vidal, J. (2017). Propuesta de diseño de un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo para la empresa Kafitt Sport, contemplando el decreto 1072 de 2015 y la NTC OSHAS 18001. Santiago de cali, Colombia. Obtenido de <http://repositorio.ucm.edu.co:8080/jspui/bitstream/handle/10839/1794/Violeta%20Barrero.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Céspedes Socarrás, G. M., & Martínez Cumbreira, J. M. (25 de 02 de 2016). Un análisis de la seguridad y salud en el trabajo en el sistema empresarial cubano. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*. Obtenido de https://ac.els-cdn.com/S1870467016000026/1-s2.0-S1870467016000026-main.pdf?_tid=f4032927-5892-469a-b4f1-40cf3ecfb9dd&acdnat=1535130775_2d3850a42a8338ae77c77a9035fdf7e8

Corponor. (2015). *Corponor.gov.co*. Obtenido de <http://corponor.gov.co/corponor/sigescor2010/Hojas%20de%20Seguridad/HS%20Extintor%20Solkaflam%202015.pdf>

Decreto Número 1072 DE 2015. (15 de abril de 2016). *Ministerio De Trabajo de Colombia*.

Dinero. (03 de 01 de 2018). Obtenido de <https://www.dinero.com/edicion-impresa/informe-especial/articulo/panorama-del-turismo-de-negocios-y-convenciones-en-colombia/255849>

El Mundo. (28 de 03 de 2018). *El Mundo.com*. Obtenido de <http://www.elmundo.com/noticia/Colombia-busca-quedarse-con-el-mercado-de-eventos-de-Mexico-y-Brasil/368899>

Fukumoto Guerra, M. A., & Vargas Rosero, T. S. (2014). Propuesta de mejora de un sistema integrado de gestión seguridad, calidad y medio ambiente en la empresa comercializadora servicio Trujillo SAC". Perú. Obtenido de <http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/10235/Fukumoto%20Guerra%20%20Mar%C3%ADa%20Alejandra%20%20Vargas%20Rosero%20Thalia%20Sofhia.pdf?sequence=1>

Guerrero Ardila, N. (2016). Implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la Fábrica de Calzado Angelical y Manantial a Partir de la Ley 1562 del 2012 y Bajo las Directrices del Decret. Bucaramanga, Santander, Colombia. Obtenido de <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/9190/GuerreroArdilaNatalia2016.pdf?sequence=1#%5B%7B%22num%22%3A28%2C%22gen%22%3A0%7D%2C%7B%22name%22%3A%22XYZ%22%7D%2C69%2C697%2C0%5D>

Guio Caro, Z. E., & Meneses Yépez, O. (2011). *Implementación de un sistema de gestión de salud ocupacional y seguridad industrial en las bodegas Atemco Ltda. Ipiiales*. Pasto. Recuperado el 24 de 08 de 2018, de http://bdigital.ces.edu.co:8080/repositorio/bitstream/10946/1499/2/Implementacion_sistema_gestion.pdf

Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia. (09 de 05 de 2017). Obtenido de [http://www.colmayor.edu.co/uploaded_files/images/archivos/normograma/manuales/Manualindicadoresversion20\(may8\)10\(1\).pdf](http://www.colmayor.edu.co/uploaded_files/images/archivos/normograma/manuales/Manualindicadoresversion20(may8)10(1).pdf)

Instituto Navarro de Salud Laboral. (noviembre de 2008). *insht.es*. Obtenido de http://www.prevencionlaboral.org/pdf/GUIAS%20TECNICAS_INSHT/DISPOSICIONES%20MINIMAS%20DE%20EXPOSICION%20AL%20RUIDO.pdf

Isotools. (2015). Obtenido de <https://www.isotools.org/2015/09/10/riesgo-laboral-definicion-y-conceptos-basicos/>

La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020. (2015). *Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo* (83). Recuperado el 23 de 08 de 2018, de http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PERIODICAS/Rev_INSHT/2015/83/SST_83_enlaces.pdf

La reingeniería y su importancia. (2004). *Gestiopolis*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/que-es-reingenieria-y-por-que-es-importante-en-las-organizaciones/>

López, A. (03 de 04 de 2014). *Prevencionar*. Obtenido de <http://prevencionar.com/2014/03/04/la-importancia-de-la-prevencion-de-riesgos-en-los-trabajos-en-altura-y-suspension/>

Luna González, L., & Rodríguez Medina, A. (2016). Obtenido de [https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/5245/129883.pdf?sequence=](https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/5245/129883.pdf?sequence=1)

- Martínez Jiménez, M. N., & Silva Rodríguez, M. (2016). *Diseño y desarrollo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo enfocado en el decreto 1072/2015 y OSHAS 18001/2007 en la empresa los ángeles Ofs.* Bogotá. Obtenido de <http://repository.udistrital.edu.co/bitstream/11349/2900/1/MariaNellysMartinezMariaSilva2016.pdf>
- Ministerio de Salud. (2018). Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VP/DOA/RL/Aseguramiento%20en%20riesgos%20laborales.pdf>
- Miranda Hernández, C., & Michelena, E. (junio de 2010). Diseño de un sistema integrado de gestión de calidad, medio ambiente, seguridad, salud en el el trabajo en la empresa de plaguicidas “Juan Luis Rodríguez Gómez”. Cuba.
- Pixel Group Net S.A.S. (2017). Los indicadores del SG-SST, una garantía técnica. *SafetYA*.
- Procolombia. (08 de 05 de 2017). *Procolombia*. Obtenido de <http://www.procolombia.co/actualidad/colombia-sube-en-escalafon-mundial-de-turismo-de-reuniones>
- RCN. (2018). *Santander, segundo lugar en el mundo donde más tiembla*. Obtenido de <https://www.rcnradio.com/colombia/santanderes/santander-segundo-lugar-en-el-mundo-donde-mas-tiembla>
- Redacción El Tiempo. (23 de 02 de 2015). *El Tiempo*. Obtenido de <https://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-15292316>

- Rodríguez Márquez, E. (2010). Protección de la seguridad y salud de los trabajadores. Una revisión desde la perspectiva global, latinoamericana y venezolana. *Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal*. Recuperado el 2018 de 08 de 23, de <http://www.redalyc.org/pdf/2150/215016943006.pdf>
- Roure, M., & Rodríguez, B. (1997). *IESE*. Obtenido de https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/4496/05_marcoTeorico.pdf
- SafetYA. (11 de marzo de 2017). *FafetYA*. Obtenido de <https://safetya.co/los-indicadores-una-garantia-tecnica-del-sg-sst/>
- Seguros de Riesgos Laborales Suramericana S.A. (23 de 08 de 2018). *Sura ARL*. Obtenido de <https://arlsura.com/index.php/173-noticias-riesgos-profesionales/noticias/2670-nuevo-plazo-de-implementacion-del-sistema-de-gestion-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-sg-sst>
- Susana, G. d., & Zapata García, M. (10 de 06 de 2014). *La importancia de los recursos humanos en la eficacia de la empresa*. Obtenido de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/5981/1/TFG-O%20180.pdf>
- Teoría Clásica. (2012). *Teorías Administrativas*. Obtenido de <http://teoriasadministrativass.blogspot.com/p/fundador-henry-fayol-henry-o-henri.html>
- Trujillo Trujillo, M. E., & Garzón González, M. L. (2016). SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST TRIENERGY S.A PROPUESTA DE MEJORA. Bucaramanga, Santander, Colombia. Obtenido de <http://repository.ucc.edu.co/bitstream/ucc/255/1/SGSST%20TRIENERGY%20PROPUESTA%20DE%20MEJORA.pdf>

Unidad para la atención y reparación integral a las víctimas. (10 de 2015). METODOLOGÍA

PARA LA INVESTIGACIÓN. Colombia. Obtenido de

<https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=9&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwj2n76Qz7XeAhXGrFkKHZe1B9QQFjAIegQICBAC&url=https%3A%2F%2Fwww.unidadvictimas.gov.co%2Fsites%2Fdefault%2Ffiles%2Fdocumentosbiblioteca%2F91metodologiaparalainvestigacion>

Valdés Herrera, C. (03 de febrero de 2010). *Gestiopolis*. Obtenido de

<https://www.gestiopolis.com/teoria-organizacion-estructuras-organizacionales/>

Lista de Apéndices

Apéndice 1 Diagnóstico Inicial para la Empresa CDJ BTL S.A.S

No.	CRITERIO	SI	NO	N/A
	En los sitios del país donde no hay el recurso con ese perfil el representante del SG-SST puede ser un trabajador con contrato laboral con entrenamiento mínimo de trescientas (300) horas Seguridad y Salud en el Trabajo (salud ocupacional).			
2.6	La empresa tiene un presupuesto específico, organizado por capítulos de acuerdo con los riesgos, para ejecutar las actividades del año, según los objetivos y las metas prioritarias.		X	
2.7	Todos los trabajadores, independientes y dependientes están afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales.	X		
2.8	La empresa paga, conforme a la norma, los aportes al Sistema General de Riesgos Laborales.	X		
2.9	La empresa verifica la afiliación y el pago al Sistema General de Riesgos Laborales de sus contratistas y subcontratistas en todos los niveles. La empresa estipula las medidas que aplica en caso de que éstos incumplan las obligaciones referidas.		X	
2.10	Si la empresa tiene menos de diez (10) trabajadores designó el Vigía de seguridad y salud en el trabajo.	X		
2.11	Si la empresa tiene diez (10) o más trabajadores, conformó el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo está con un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores, con sus suplentes.			X
2.12	El Comité Paritario o Vigía de seguridad y salud en el trabajo desarrolla las actividades definidas en la normatividad vigente y se le asignó tiempo para el cumplimiento de sus funciones.		X	
2.13	Un representante del Comité Paritario o el Vigía de seguridad y salud en el trabajo, participa en la investigación de los incidentes, accidentes. Así mismo, el comité paritario o vigía determina las causas básicas de las enfermedades laborales y accidentes y propone al empleador las medidas correctivas que haya lugar para evitar su ocurrencia y evalúa los programas que se hayan realizado.		X	
2.14	La empresa conformó el Comité de Convivencia Laboral.		X	
2.15	El comité de Convivencia Laboral funciona de acuerdo con la normatividad vigente.		X	
2.16	Se cuenta con un Plan de Capacitación Anual en promoción y prevención, que incluye los riesgos prioritarios y el mismo se ejecuta.		X	
2.18	Todos los trabajadores y contratistas reciben inducción y re inducción acerca de los riesgos inherentes a su trabajo, así como de sus efectos y la forma de controlarlos.	X		
2.19	Los responsables del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo cuentan con el certificado emitido por el Ministerio del Trabajo por haber tomado y pasado el curso que dicha Entidad imparta como de obligatorio cumplimiento.	X		

1. GESTION INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO				
	CRITERIO	SI	NO	N/A
3.1	En el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) está definida la Política de Seguridad y Salud en el trabajo, elaborada con la participación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo o el Vigía de seguridad y salud en el trabajo. La Política es firmada por el representante legal, expresa el compromiso de la alta dirección, el alcance sobre todos los centros de trabajo y todos sus trabajadores independientemente de su forma de contratación o vinculación, es fechada y revisada como mínimo una vez al año.		X	
3.2	La Política es accesible a las partes interesadas y se hizo difusión de ella entre los trabajadores.		X	
3.3	La política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) incluye como mínimo el objetivo de proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del sistema, el cumplimiento de la normatividad vigente aplicable en materia de riesgos laborales y la promoción de la participación activa del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo.		X	
3.4	Están definidos los objetivos del SG-SST y ellos son medibles, coherente con el Plan de trabajo Anual, se encuentran documentados, comunicados a los trabajadores, son evaluados periódicamente y actualizados de ser necesario.		X	
3.5	Los objetivos del SG-SST corresponden a las prioridades definidas para las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.		X	
3.6	La empresa diseña y define un plan de trabajo anual para alcanzar los objetivos propuestos en el SG-SST, el cual identifica metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades.		X	
3.7	El Plan de trabajo anual tiene los objetivos del SG-SST las actividades pertinentes para el cumplimiento de este, las metas, los responsables y el cronograma de ejecución de las actividades.		X	
	CRITERIO	SI	NO	N/A
4.1	Hay como mínimo, la siguiente información actualizada, para el último año: X la descripción socio demográfica de los trabajadores (edad, sexo, escolaridad, estado civil), la caracterización de sus condiciones de salud, la evaluación y análisis de las estadísticas sobre la salud de los trabajadores.			
4.2	Hay información actualizada, de los trabajadores, para el último año sobre los resultados de los exámenes médicos (ingreso, periódicos y de retiro), Incapacidades, ausentismo por causa médica, morbilidad y mortalidad de la población trabajadora en relación con enfermedad común, accidente de		X	

4.3	trabajo y enfermedad laboral. Están definidas las actividades de promoción y prevención de conformidad con el diagnóstico de las condiciones de salud de los trabajadores.	X
4.4	La empresa reporta a la Administradora de Riesgos Laborales y la Empresa Promotora de Salud el evento dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al incidente o accidente de trabajo.	X
4.5	La empresa investiga las enfermedades laborales cuando sean diagnosticadas, determinando las causas básicas y la posibilidad que se presenten nuevos casos.	X
4.6	Hay un registro estadístico de los incidentes y de los accidentes, así como de las enfermedades laborales que ocurren, se analizan y difunden las conclusiones derivadas del estudio.	X
4.7	Está definidas las actividades de medicina del trabajo que se debe llevar a cabo según las prioridades que se identificaron en el diagnóstico de condiciones de salud.	X
4.8	Están definidos los perfiles de riesgo del puesto de trabajo y estos fueron entregados para la respectiva práctica de exámenes médicos de ingreso, periódicos y de retiro.	X
4.9	Se tiene definida la frecuencia de los exámenes periódicos según el comportamiento del factor de riesgo, las condiciones de trabajo, el estado de salud del trabajador, las recomendaciones de los sistemas de vigilancia epidemiológica y la legislación vigente.	X
4.10	La empresa garantiza que la historia clínica ocupacional de los trabajadores está bajo la custodia exclusiva de la institución prestadora de servicios de seguridad y salud en el trabajo o del médico que practica los exámenes médicos en la empresa.	X
4.11	La empresa acata las restricciones realizadas en el campo de la salud a los trabajadores para la realización de sus funciones y de ser el caso adecua el puesto de trabajo o si esto no es posible realiza la reubicación del trabajador.	X
4.12	La empresa analiza la información relativa al comportamiento de la salud de los trabajadores frente a los riesgos prioritarios y a las condiciones de salud de ellos.	X
4.13	El Comité Paritario o Vigía de seguridad y salud en el trabajo, verifica si se cumplen las acciones que se derivan de los reportes del seguimiento de la salud de los trabajadores.	X
4.14	Hay un programa que se cumple para promover entre los trabajadores estilos de vida saludable.	X
4.15	La empresa mide la frecuencia de los accidentes del último año, (Frecuencia como el número de veces que ocurre un evento, en un periodo de tiempo).	X
4.16	La empresa mide la severidad de los accidentes del último año. (Severidad es el índice que relaciona el número de días de incapacidad por el número de horas de exposición en un periodo de tiempo determinado)	X
4.17	La empresa mide la letalidad por accidentes de trabajo o enfermedades	X

4.18	laborales en el último año. (Letalidad es la proporción de casos de una enfermedad o evento determinado que resultan mortales en un periodo especificado). La empresa mide la mortalidad por accidentes de trabajo o enfermedades laborales en el último año. (Mortalidad es la proporción de muertes en una población durante un periodo determinado)	X		
4.19	La empresa mide la prevalencia de enfermedad laboral del último año. (Prevalencia es el número de casos de una enfermedad laboral presente en una población en un tiempo específico en relación con el número de personas en la población en ese periodo determinado).	X		
4.20	La empresa mide la incidencia de la enfermedad laboral del último año. (Incidencia es el número de casos nuevos de una enfermedad en una población determinada y en un periodo determinado).	X		
4.21	La empresa mide el ausentismo por enfermedad laboral y general del último año (Ausentismo es la no asistencia al trabajo, con incapacidad médica).	X		
	CRITERIO	SI	NO	N/A
5.1	En el SG-SST está definido y escrito el método de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos	X		
5.2	En el SG-SST se identifican las máquinas y/o equipos que se utilizan, así como las materias primas, insumos, productos finales e intermedios, subproductos y material de desecho.	X		
5.3	La identificación de peligros, evaluación y valoración del riesgo se desarrolló con la participación de trabajadores de todos los niveles de la empresa y es actualizada como mínimo una vez al año y cada vez que ocurra un accidente de trabajo mortal o un evento catastrófico en la empresa o cuando se presenten cambios en los procesos, en las instalaciones, o maquinaria o equipos.	X		
5.4	El método para identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos incluyó el trabajo rutinario o no rutinario y para los puestos incluyó los factores de riesgo, el número de trabajadores expuestos, los tiempos de exposición, las consecuencias de la exposición, el grado de riesgo y el grado de peligrosidad y los controles existentes y los que se requiere implantar y se tienen plenamente identificados los trabajadores que se encuentren expuestos de manera permanente a las actividades de alto riesgos.	X		
5.5	La empresa pone a disposición de los trabajadores los mecanismos para que reporten las condiciones de trabajo peligrosas y sus condiciones de salud en relación con el trabajo.	X		

5.6	La empresa donde se procese, manipule o trabaje con sustancias tóxicas o cancerígenas o con agentes causantes de enfermedades incluidas en la tabla de enfermedades laborales, cumplen con un número mínimo de actividades preventivas de conformidad con la normatividad vigente.	X
5.7	Si la empresa tiene peligros/riesgos de origen físico, implementa las acciones de promoción y prevención y estas se ejecutan acorde con el esquema de jerarquización establecido en el art 22 del decreto SG-SST de 2012.	X
5.8	Si la empresa tiene peligros/riesgos de origen físico, verifica que las responsabilidades de los trabajadores frente a las actividades de prevención y control de los mismos se estén cumpliendo.	X
5.9	Los trabajadores que están expuestos a peligro/riesgos físicos en función de su trabajo son informados y capacitados sobre las actividades específicas de prevención y control de este tipo de peligro/riesgo.	X
5.10	Si la empresa tiene peligros/riesgos de origen ergonómico, implementa las acciones de promoción y prevención y estas se ejecutan acorde con el esquema de jerarquización establecido en el art 22 del decreto SG-SST de 2012.	X
5.12	Si la empresa tiene peligros/riesgos de origen biológico, implementa las acciones de promoción y prevención y estas se ejecutan acorde con el esquema de jerarquización establecido en el art 22 del decreto SG-SST de 2012.	X
5.13	Si la empresa tiene peligros/riesgos de origen biológico, verifica que las responsabilidades de los trabajadores frente de prevención y control de los mismos se estén cumpliendo.	X
5.14	Los trabajadores que están expuestos a peligros/riesgos biológicos en función de su trabajo son informados y capacitados sobre las actividades específicas de prevención y control de este tipo de peligros/riesgos.	X
5.15	Si la empresa tiene peligros/riesgos de origen químico implementan las acciones de promoción y prevención y estas se ejecutan acorde con el esquema de jerarquización establecido en el art 22 del decreto SG-SST de 2012.	X
5.16	Si la empresa tiene peligros/riesgos de origen químico, verifica que las responsabilidades de los trabajadores frente de prevención y control de los mismos se estén cumpliendo.	X
5.17	Los trabajadores que están expuestos a peligros/riesgos químicos en función de su trabajo son informados y capacitados sobre las actividades específicas de prevención y control de este tipo de peligros/riesgos.	X
5.18	Si la empresa tiene peligros/riesgos de origen seguridad implementan las acciones de promoción y prevención y estas se ejecutan acorde con el esquema de jerarquización establecido en el art 22 del decreto SG-SST de 2012.	X
5.19	Si la empresa tiene peligros/riesgos de origen seguridad, verifica que las responsabilidades de los trabajadores frente de prevención y control de los	X

	mismos se estén cumpliendo.	
5.20	Los trabajadores que están expuestos a peligro/ riesgos seguridad en función de su trabajo son informados y capacitados sobre las actividades específicas de prevención y control de este tipo de peligro/ riesgo.	X
5.21	Si la empresa tiene peligros/ riesgos de origen públicos implementan las acciones de promoción y prevención y estas se ejecutan acorde con el esquema de jerarquización establecido en el art 22 del decreto SG-SST de 2012.	X
5.22	Si la empresa tiene peligros/ riesgos de origen públicos, verifica que las responsabilidades de los trabajadores frente de prevención y control de los mismos se estén cumpliendo.	X
5.23	Los trabajadores que están expuestos a peligro/ riesgos públicos en función de su trabajo son informados y capacitados sobre las actividades específicas de prevención y control de este tipo de peligro/ riesgo.	X
5.24	Si la empresa tiene peligros/ riesgos de origen psicosocial, implementan las acciones de promoción y prevención y estas se ejecutan acorde con el esquema de jerarquización establecido en el art 22 del decreto SG-SST de 2012.	X
5.25	Si la empresa tiene peligros/ riesgos de origen psicosocial, verifica que las responsabilidades de los trabajadores frente de prevención y control de los mismos se estén cumpliendo.	X
6.		
6.1	Los trabajadores que están expuestos a peligro/ riesgos psicosocial en función de su trabajo son informados y capacitados sobre las actividades específicas de prevención y control de este tipo de peligro/ riesgo.	X
6.2	Están identificados los puestos de trabajo que presentan riesgos y que requieren, complementariamente a las medidas de prevención y control, equipos de protección personal (EPP) indispensables.	
6.3	Se aplican criterios técnicos para la selección de los equipos de protección de los equipos de protección personal acorde con los peligros y riesgos de la empresa.	
6.4	A cada trabajador se requiere protección de uso personal, se le entregan los EPP y se le reponen de acuerdo a las disposiciones vigentes; gestión de la que se debe dejar evidencia.	X
6.5	Se capacita a los trabajadores sobre el uso de los EPP.	X
6.6	La empresa verifica si los trabajadores usan adecuadamente los EPP y el estado de dichos elementos.	X
6.7	Hay un programa de mantenimiento preventivo y correctivo de las instalaciones, de los equipos y de las herramientas y el mismo se cumple según lo planteado.	X

6.8	Se investigan los incidentes y los accidentes de los trabajadores de acuerdo a la normatividad vigente.	X
6.9	Como producto de las investigaciones se plantean acciones preventivas y correctivas.	X
6.10	La empresa ejecuta las acciones preventivas correctivas y de mejora que se plantean como resultado de la investigación de los y la determinación de las causas básicas de las enfermedades laborales.	X
6.11	La empresa realiza inspecciones sistemáticas que incluyen la aplicación de listas de chequeo, la participación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y los resultados de las mismas.	X
6.12	Se realizan y se cumplen las acciones preventivas y correctivas que se plantearon como resultado de las inspecciones.	X
6.13	En la sede hay suministros de agua, servicios sanitarios y mecanismos para controlar los vectores y para disponer adecuadamente excretas y basuras.	X
6.14	La empresa garantiza que los residuos sólidos, líquidos o gaseosos que se producen, se eliminan de forma que no se ponga en riesgo a los trabajadores.	X
6.15	Está identificada, evaluada y priorizada la vulnerabilidad de la empresa frente a las amenazas.	X
6.16	Hay un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias que incluyen los procesos, los simulacros y los recursos necesarios para manejar los riesgos que se identificaron en el análisis de vulnerabilidad en todos los centros de trabajo.	X
6.17	Hay brigadas de prevención, preparación y respuesta ante emergencia organizadas según las necesidades y el tamaño de la empresa.	X
6.18	Los integrantes de las brigadas de prevención, preparación y respuesta ante emergencias reciben la capacitación y dotación necesaria de acuerdo con el plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencia.	X
6.19	La empresa dio a conocer el plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias de la organización.	X
6.20	El plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias incluye planos de las instalaciones que identifican áreas y salidas de emergencia.	X
6.21	Hay un programa de mantenimiento periódico de todos los equipos relacionados con la prevención atención de emergencias así como los sistemas alarma, de detección control de incendios, y el mismo se cumple según lo planteado.	X

7. AUDITORIA			
	CRITERIO	SI	NO N/A
7.1	La empresa cumple con la política y objetivos del SG-SST.	X	
7.2	El empleador tiene definido los indicadores de estructura, proceso y resultado del SG-SST.	X	
7.3	La alta Dirección evalúa una vez al año el SG-SST, sus resultados, son comunicados al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo o al Vigía de Seguridad y Salud en el trabajo.	X	
7.4	La empresa planifica con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y salud en el Trabajo, el procedimiento de auditoria del cumplimiento del SG-SST.	X	
	CRITERIO	SI	NO N/A
8.1	La empresa garantiza que se definan e implementen las acciones preventivas y correctivas necesarias con base en los resultados de la supervisión y medición de la eficacia del SG-SST, de las auditorías y de la revisión por la dirección.	X	
8.2	Cuando después de la evaluación del SG-SST se evidencia que las medidas de prevención y protección relativas a los peligros y riesgos del SST son inadecuadas o pueden dejar de ser eficaces, la empresa toma las medidas correctivas para subsanar lo detectado.	X	
8.3	La empresa identifica las oportunidades de mejora del SG-SST para el perfeccionamiento de este.	X	

Apéndice 2 Formato de Panorama de Riesgos

		CDJ BTL S.A.S								CODIGO: SSG-CLPR-01
		Sistema Gestión de Salud y Seguridad								VERSION: 01
		CUADRO LEVANTAMIENTO PANORAMA DE RIESGOS								FECHA: 11/11/2018
FECHA	AREA	PUESTO DE TRABAJO	FACTOR DE RIESGO		FUENTE GENERADORA DE RIESGO	PERSONAS DIRECTAS EXPUESTAS AL RIESGO	PERSONAS INDIRECTAS EXPUESTAS AL RIESGO	TIEMPO DE EXPOS. HORAS	CONTROL	REG. FOTOGRÁFICO
16-nov-18	Administrativa	GERENTE GENERAL	Físico	Iluminación (luz visible por exceso o deficiencia)	Uso de computador portátil debido a las radiaciones ionizantes	1	15	8	NO	
16-nov-18	Administrativa	ASISTENTE ADMINISTRATIVA	Biomecánicos	Postura (prolongada mantenida)	Silla inadecuada para jornadas de trabajo continua, altura inadecuada del portátil debido a que no está a nivel ocular, puesto de trabajo sin ergonomía.	1	15	8	NO	
16-nov-18	Administrativa	ASISTENTE CONTRATACIÓN ESTATAL	Físico	Iluminación (luz visible por exceso o deficiencia)	Uso de computador portátil debido a las radiaciones de	1	15	8	NO	
16-nov-18	Administrativa	AUXILIAR SG-SST	Biomecánicos	Postura (prologada mantenida)	Silla inadecuada para jornadas de trabajo, puesto de trabajo sin ergonomía.	1	15	8	NO	

16-nov-18	Operativa	GERENTE OPERATIVO	Condición de seguridad	Mecánico	Uso de herramientas de trabajo como pulidora, torno, martillos.	1	15	8	EPP's	
			Físico	Temperaturas Extremas	Puesto de trabajo con temperaturas altas debido a las condiciones físicas de la estructura	1	15	8	Ventilación	
16-nov-18	Operativa	ASISTENTE DE BODEGA	Psicosocial	Características del grupo social del trabajo (relaciones, cohesión, calidad de interacciones, trabajo en equipo)	Delegación continua de funciones y supervisión de las tareas.	1	15	8	EPP's	
16-nov-18	Operativa	OPERARIO DE SONIDO	Condición de seguridad	Eléctrico	Contacto con fuentes eléctricas	1	15	8	EPP's	
16-nov-18	Operativa	OPERARIO LUCES	Condición de seguridad	Eléctrico	Contacto con fuentes eléctricas	1	15	8	EPP's	

16-nov-18	Operativa	OPERARIO LOGISTICO	Biomecánicos	Manipulación manual de cargas y esfuerzo	Manipulación manual de cargas y esfuerzo en cargue y descargue.	1	15	8	EPP'S	
16-nov-18	Operativa	OPERARIO ESTRUCTURA	Condición de seguridad	Locativo (almacenamiento)	Contacto con hierros, estructuras de madera.	1	15	8	EPP'S	
16-nov-18	Operativa	CONDUCTOR	Condición de seguridad	Accidentes de tránsito	Posibles microsueños	1	15	8	EPP'S	 
			Biomecánicos	Postura	Falta comodidad en la cabina					

Apéndice 3 Matriz de Riesgos

		DIRECCION: C/ta 16 # 18- 45		EMPRESA: CDJ BTL S.A.S		MIT: 300682532- 7		MATRIZ DE RIESGOS 2018		FECHA DE ELABORACION: 01,02 de octubre de 2018		CLASIFICACION DE RIESGO DE LA EMPRESA: V														
		ACTIVIDAD ECONOMICA: Fabrica de productos metalicos para uso estructural.		No TRABAJADORES: 11																						
PROCESO	ZONA / LUGAR	CARGO	ACTIVIDADES	TAREA	RUTINARIO (SI O NO)	PELIGROS	EFFECTOS POSIBLES	CONTROLES EXISTENTES	EVALUACIÓN DEL RIESGO					VALORACIÓN DEL RIESGO	CRITERIOS PARA ESTABLECER CONTROLES		MEDIDAS DE INTERVENCIÓN									
						DESCRIPCION	CLASIFICACION	FUENTE	MEDIO	INDIVIDUO	NIVEL DE DEFICIENCIA	NIVEL DE EXPOSICION	NIVEL DE PROBABILIDAD	INTERPRETACION NIVEL DE PROBABILIDAD	NIVEL DE CONSECUENCIA	NIVEL DE RIESGO E INTERVENCIÓN	INTERPRETACION DE NR	ACEPTABILIDAD DEL RIESGO	NR O EXPUES TO	PEJOR CONSECUENCIA	EXISTENCIA DE UN RIESGO ESPECIFICADO ASOCIADO (SI O NO)	ELIMINACIÓN	SUSTITUCIÓN	CONTROLES DE INGENIERIA	CONTROLES ADMINISTRATIVOS	EQUIPOS, ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL
OPERATIVO	BODEGA, CALLE 1 BLOQUE C, CALLE 2 BLOQUE D, CALLE 3 BLOQUE J	GERENTE OPERATIVO	DIRECCIÓN DE LOS MONTAJES EN EVENTO	Dirigir el montaje de techos	NO	Trabajo en Alturas	Condiciones de seguridad	NO	NO	NO	2	3	6	MEDIO (M)	25	150	II	No aceptable o aceptable con control específico	1	Pérdida de la funcionalidad, muerte.	Ruralucian 2400/ 1979, ruralucian 1409/ 2012.	NO	NO	Uso de cinturón de protección contra caídas, formación en trabajo seguro en alturas, dilación en permitir el trabajo y análisis de riesgo para asegurar que impliquen trabajar en alturas.	Cuando de alturas, charlar de autocuidado y uso adecuado de EPP's, programas de pasar activar.	Cuando de requeridos, cuando de carneza, bajar de requeridos, hambroza, arlar
			GARANTIZAR EL FUNCIONAMIENTO DE EQUIPOS Y ESTRUCTURAS	Supervisión del mantenimiento de torres	SI	Pólvos orgánicos inorgánicos	Químico	NO	NO	NO	2	4	8	MEDIO (M)	25	200	II	No aceptable o aceptable con control específico	1	Siderosis	Ruralucian 2400 de 1979, July 9 de 1979, Decreto 1072/2015.	NO	NO	Rotulados de Sustancias Químicas, Hacer de Seguridad de las productas químicas en cada frente de trabajo.	Charlar de autocuidado, actividades lúdicas, programas de pasar activar, realización de fichas de requeridos elementos químicos.	Guante de carneza, bajar de requeridos, hambroza, carne de Seguridad y topabocar.
			COORDINAR LOS OPERARIOS	Asignar labores puntuales a cada operario	NO	Gestión organizacional (estilo de mando)	Psicosocial	NO	NO	NO	2	2	4	BAJO (B)	25	100	III	Mayormente	1	Patalejar derivado del artritis, (Codo irritado, afecionar disortivar, depresion, inxamia, artritis reumatoide y enfermedades cardiovasculares)	Ruralucian 2446 de 2008 - Ruralucian 652 y Decreto 1356/2012, Decreto 1072 de 2015.	NO	NO	NO	Charlar de autocuidado, actividades lúdicas, programas de pasar activar, aplicarlo bater/apricaracial.	NO

			EMPRESA: CDJ BTL S.A.S			ACTIVIDAD ECONÓMICA: Fabrica de productos metalicos para uso estructural.			NIT: 900682532- 7			MATRIZ DE RIESGOS 2018			FECHA DE ELABORACION: 01,02 de octubre de 2018			CLASIFICACION DE RIESGO DE LA EMPRESA: V									
			Cra 16 # 18- 45 Bucaramanga						No TRABAJADORES: 11																		
PROCESO	ZONA / LUGAR	CARGO	ACTIVIDADES	TAREA	RUTINARIO (SI O NO)	PELIGROS		EFECTOS POSIBLES	CONTROLES EXISTENTES			EVALUACIÓN DEL RIESGO					VALORACIÓN DEL RIESGO	CRITERIOS PARA ESTABLECER CONTROLES		MEDIDAS DE INTERVENCIÓN							
						DESCRIPCIÓN	CLASIFICACIÓN		FUENTE	MEDIO	INDIVIDUO	NIVEL DE DEFICIENCIA	NIVEL DE EXPOSICION	NIVEL DE PROBABILIDAD	INTERPRETACION NIVEL DE PROBABILIDAD	NIVEL DE CONSECUENCIA	NIVEL DE RIESGO E INTERVENCIÓN	INTERPRETACION DE NR	ACEPTABILIDAD DEL RIESGO	NR O EXPUESTOS	PEOR CONSECUENCIA	EXISTENCIA REQUISITO LEGAL ESPECIFICO ASOCIADO (SI O NO)	ELIMINACIÓN	SUSTITUCIÓN	CONTROLES DE INGENIERIA	CONTROLES ADMINISTRATIVOS	EQUIPOS, ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL
ADMINISTRATIVO	OFICINA ADMINISTRATIVA	GERENTE GENERAL	SUPERVISIÓN DE LABORES	supervisión a procesos de licitación	SI	Condiciones de la tarea (contenido de la tarea) etc).	Psicosocial	Estrés laboral, dolores musculares, tics nerviosos; estado de ánimo variante; dolor de cabeza.	NO	NO	NO	2	3	6	MEDIO (M)	25	150	II	No aceptable o aceptable con control específico	1	Patologías derivadas del estrés, (Colon irritable, afecciones digestivas, depresion , insomnio, artritis reumatoide y enfermedades cardiovasculares).	Resolución 2646 de 2008 - Resolución 652 y Decreto 1356/2012, Decreto 1072/2015, Ley 1010 de 2006	NO	NO	NO	Capacitaciones de estrés laboral y sus consecuencias.	NO
			FACTURACIÓN	Elaboración de facturas	NO	Iluminación (luz visible por exceso o deficiencia)	Físico	Irritación, sequedad, cansancio visual, dolores de cabeza.	NO	NO	SI	2	2	4	BAJO (B)	10	40	III	Mejorable	1	Enfermedades oculares.	Decreto 1072/2015, Resolución 2400 de 1979	NO	NO	Ajuste de iluminación a la oficina.	Capacitación sobre posturas ergonómicas, promoción de Estilos de Vida Saludable. Inspecciones de puestos de trabajo.	NO
			COTIZACIONES	Elaboración de Cotizaciones	SI	Iluminación (luz visible por exceso o deficiencia)	Físico	Irritación, sequedad, cansancio visual, dolores de cabeza.	NO	NO	SI	2	3	6	MEDIO (M)	10	60	II	No aceptable o aceptable con control específico	1	Enfermedades oculares.	Decreto 1072/2015, Resolución 2400 de 1979	NO	NO	Ajuste de iluminación a la oficina.	Capacitación sobre posturas ergonómicas, promoción de estilos de vida saludable, inspecciones de puestos de trabajo.	NO

SEGURIDAD OCUPACIONAL	ADMINISTRATIVO										TALENTO HUMANO																								
	OFICINA ADMINISTRATIVA					OFICINA ADMINISTRATIVA					OFICINA ADMINISTRATIVA					OFICINA ADMINISTRATIVA																			
	AUXILIAR SG-SST					ASISTENTE CONTRATACIÓN ESTATAL					ASISTENTE ADMINISTRATIVA					SELECCIÓN DE PERSONAL																			
	FOMENTAR EL PROCESO DE AUTO-CUIDADO EN EL PERSONAL					HACER SEGUIMIENTO A LOS PROCESOS GANADOS					REALIZAR COTIZACIONES					PARTICIPAR EN PROCESOS DE CONTRATACIÓN ESTATAL																			
Inducción al personal nuevo sobre el SG-SST	NO	Gestión organizacional (inducción y capacitación)	Psicosocial	Éstres laboral, depresión, problemas de autoestima	NO	NO	SI	2	1	2	NO	NO	SI	2	2	4	NO	NO	NO	2	2	4	BAJO (B)	25	100	III	Mejorable	1	Enfermedad laboral por éstrés		NO	NO	NO	Pausas activas, Reducción del tiempo de exposición y fomentar el autocuidado	NO
Realizar charlas de autocuidado	NO	Características del grupo social del trabajo (calidad de interacciones)	Psicosocial	Éstres laboral, depresión, problemas de autoestima	NO	NO	SI	2	1	2	NO	NO	SI	2	2	4	NO	NO	NO	2	2	4	BAJO (B)	25	50	III	Mejorable	1	Enfermedad laboral por éstrés		NO	NO	NO	Pausas activas, Reducción del tiempo de exposición y fomentar el autocuidado	NO
Actualización del SG-SST	SI	Condiciones de la tarea(Contenido de la tarea)	Psicosocial	Éstres laboral, depresión, problemas de autoestima	NO	NO	SI	2	4	8	NO	NO	SI	2	2	4	NO	NO	NO	2	2	4	BAJO (B)	25	200	II	No aceptable o aceptable con	1	Enfermedad laboral por éstrés		NO	NO	NO	Pausas activas, Reducción del tiempo de exposición y fomentar el autocuidado	NO
Interfase persona tarea	NO	Interfase persona tarea(Habilidades con relación a la demanda de la tarea)	Psicosocial	Éstres laboral, depresión, problemas de autoestima	NO	NO	SI	2	2	4	NO	NO	SI	2	2	4	NO	NO	NO	2	2	4	BAJO (B)	25	100	III	Mejorable	1	Enfermedad laboral por éstrés		NO	NO	NO	Pausas activas, Reducción del tiempo de exposición y fomentar el autocuidado	NO
Elaboración de propuestas para licitar	NO	Interfase persona tarea (conocimientos)	Psicosocial	Éstres laboral, dolores de cabeza, cambios de estados de animo.	NO	NO	SI	2	2	4	NO	NO	SI	2	2	4	NO	NO	NO	2	2	4	BAJO (B)	25	100	III	Mejorable	1	Paralisis originada por éstrés laboral		NO	NO	NO	Pausas activas, Reducción del tiempo de exposición y fomentar el autocuidado	NO
Hacer la nómina de todo el personal de la empresa	NO	Radiaciones no ionizantes (ultravioleta)	Físico	Manchas en la piel, arrugas	NO	NO	NO	2	2	4	NO	NO	NO	2	2	4	NO	NO	NO	2	2	4	BAJO (B)	10	40	III	Mejorable	1	Cancer de piel, enfermedades oculares.	Resolución 2400 de 1979, Decreto 1072/2015,	NO	NO	Instalar filtros protectores a las pantallas de los computadores.	Capacitación sobre posturas ergonómicas, promoción de estilos de vida saludable, inspecciones de puestos de trabajo.	NO
Realizar entrevistas al personal que se postula	NO	Bacterias	Biológico	Afección al sistema inmune.	NO	NO	NO	2	2	4	NO	NO	NO	2	2	4	NO	NO	NO	2	2	4	BAJO (B)	25	100	III	Mejorable	1	Enfermedades por contacto directo	Decreto 1072/2015, Ley 9 de 1979 y Resolución 2400 de 1979	NO	NO	Uso de productos antibacteriales.	Capacitación y sensibilización sobre el riesgo biologico.	NO

Apéndice 4 Plan de Trabajo Anual SG-SST

PLAN DE TRABAJO ANUAL DEL SG SST						
META	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	RECURSOS			FECHA DE REALIZACIÓN
			FINANCIEROS	TÉCNICO	HUMANO	
PLAN BASICO DE ESTRUCTURA EMPRESARIAL						
Asignar el 100% de los recursos para el desarrollo del plan de trabajo anual	Asignación de Recursos para el SGSST	Aux del SG SST	Presupuesto asignado por la alta gerencia			ene-19
Actualizar y socializar todos los peligros identificados, así como las recomendaciones derivadas del estudio, con el fin de generar medidas de intervención para minimizar los riesgos identificados	Revisar y actualizar la matriz de peligros, valorar y evaluar los riesgos con base en la herramienta indicada y determinar los controles	Aux del SG SST		Panorama de riesgos	Responsable del SG SST	ene-19
Revisar y actualizar las políticas del SGSST, tabaco, alcohol y sustancias psicoactivas, trabajo en alturas y seguridad vial y socializar nuevamente a todo el personal	Actualizar las políticas de SG SST, tabaco, alcohol y sustancias psicoactivas, trabajo en alturas y seguridad vial	Aux del SG SST			Responsable del SG SST	ene-19
Establecer un cronograma de inspecciones planeadas por todas las áreas de la empresa	Inspecciones a cargo del COPASST apoyo gestión	COPASST - Aux del SG SST			Miembros del COPASST - Responsable del SG SST	ene-19
Realizar reuniones mensuales y socializar requerimientos del SG SST así como indicadores e investigaciones	Cronograma de reuniones mensuales del COPASST	COPASST - Aux del SG SST		Resultado de los Indicadores e investigaciones	Miembros del COPASST - Responsable del SG SST	Mensual
Realizar cronograma de capacitación para las personas que manejan automotor al servicio de la empresa	Cronograma de capacitación en Seguridad Vial	Aux del SG SST	Presupuesto asignado para capacitaciones	Plantilla de presentación y formatos de capacitaciones	Responsable del SG SST - Positiva ARL	feb-19
Realizar programación junto con el COPASST para desarrollar actividades de promoción y prevención que se hayan detectado en la matriz de peligros, recomendaciones biomecánico y condición de seguridad en una semana de Mayo y en otra semana de Septiembre	Semanas de Seguridad y Salud en el Trabajo Mayo y Septiembre	COPASST - Aux del SG SST	Presupuesto asignado para el programa de medicina preventiva	Resultado de los Indicadores, panorama de riesgos e investigaciones	Responsable del SG SST- Miembros del COPASST - Positiva ARL	Semana 2 de Mayo y Septiembre 2019
Dar a conocer al 100% del personal, a través de herramientas un manejo adecuado del stress en las diferentes situaciones que se presenten	Manejo adecuado de situaciones de stress	Aux del SG SST	Presupuesto asignado para el programa de medicina preventiva		Responsable del SG SST- Positiva ARL	Semestral
Sensibilizar a todo el personal sobre el conocimiento y aplicación de técnicas de relajación para mantener el cuerpo y mente sana	Estilos de vida saludables con técnicas de Relajacion	Aux del SG SST	Presupuesto asignado para el programa de medicina preventiva		Responsable del SG SST- Positiva ARL	Semestral

HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL						
Actualizar todos los planes de emergencias de la empresa	Actualizar los planes de emergencias	Aux del SG SST			Responsable del SG SST	ene-19
Gestionar la compra de los elementos necesarios para el plan de emergencias	Compra elementos plan de emergencias	Aux del SG SST	Presupuesto asignado por la alta gerencia		Responsable del SG SST	ene-19
Inspecciones al 100% de los botiquines	Apoyar a los Brigadistas en la inspección y entrega de elementos para botiquines	Brigadas de Emergencia - Aux del SG SST			Miembros de las Brigadas de Emergencia - Responsable del SG SST	Semestral
Realizar la planeación y posteriormente la ejecución de los simulacros en la empresa	Planeación y ejecución de simulacros	Brigadas de Emergencia - Aux del SG SST	Presupuesto asignado por la alta gerencia	Elementos para el plan de emergencia - Brigadas de emergencia - Plan de evacuación	Miembros de las Brigadas de Emergencia - Responsable del SG SST - Positiva ARL	Anual
Brindar conocimientos básicos a todo el personal para atención de primeros auxilios	Capacitación primeros auxilios	Brigadas de Emergencia - Aux del SG SST	Presupuesto asignado para capacitaciones	Brigadas de Emergencia	Miembros de las Brigadas de Emergencia - Responsable del SG SST - Positiva ARL	Anual
PVE PARA LA PREVENCIÓN DE DESORDENES MUSCULO ESQUELETICOS						
Coordinar con la ARL las actividades a desarrollar por ellos atendiendo las recomendaciones desde los exámenes periódicos e inspecciones	Prevención, capacitaciones, valoraciones y seguimientos	ARL positiva - Aux del SG SST			Responsable del SG SST - Positiva ARL	Mensual
Realizar inspecciones de puestos de trabajo biomecánicos a los puestos de trabajo con exposición a riesgo medio y alto	Inspecciones de puestos de trabajo biomecánicos	Aux del SG SST		Panorama de Riesgos	Responsable del SG SST	Trimestral
AUTO EVALUACIÓN						
Realizar la autoevaluación exigida por la Resolución 111 de 2017	Autoevaluación inicial del SG SST	Aux del SG SST		trabajo anual del año anterior	Responsable del SG SST	Anual
AUDITORIAS						
Revisar junto con el COPASST el cumplimiento de las acciones recomendadas provenientes de investigaciones o de quejas y auditorias según los temas	Auditorias Internas	COPASST - Aux del SG SST		Resultados de las investigaciones - auditorias	Miembros del COPASST - Responsable del SG SST	Mensual
Elaborado por:			Aprobado por:			
Firma			Firma			
Cargo			Cargo			

Apéndice 5 Ficha Técnica Indicador de Recursos Humanos

		FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR		CODIGO: CD1 VERSIÓN: 01 FECHA: 06/11/2018	
PROCESO		Area de Talento Humano			
SUBPROCESO		Sistema Gestión de Salud y Seguridad			
NOMBRE DEL INDICADOR				TIPO DE INDICADOR	
Administración presupuestal en los Recursos Humanos utilizados en el SG SST				Eficiencia ☒ Eficacia ☐ Efectividad ☐	
OBJETIVO DEL INDICADOR				NIVEL	
Cumplir con la totalidad presupuestada en recursos humanos para implementar el SG SST				Gestión ☒ Desempeño ☐ Operacional ☐	
META ESTABLECIDA		CRITERIO DE ANÁLISIS			
Utilizar el 30% del presupuesto destinado para el SG SST en la aginacion de Recurso Humanos competentes		CONDICIÓN CRÍTICA		CONDICIÓN NORMAL	
		CONDICIÓN SATISFACTORIA			
		0% - 10%		11% - 21%	
				21% - 30%	
UNIDAD DE MEDIDA		FRECUENCIA DE MEDICIÓN			
Porcentaje		Anual			
FÓRMULA					
$\left[\frac{\text{Presupuesto utilizado en recursos humanos}}{\text{Presupuesto asignado al SGSST}} \right] \times 100$					
DATOS REQUERIDOS PARA EL CALCULO			ORIGEN DE LOS DATOS		
Conocer el presupuesto asignado para el SG SST y para los recursos humanos			Plan de Trabajo anual de la empresa CDJ BTL S.A.S		
RESPONSABLES DE LA RECOPIACIÓN DE DATOS			RESPONSABLE DEL ANÁLISIS		
Aux. del SG SST, Aux. Administrativa y Investigadoras			Aux. del SG SST, Aux. Administrativa		
HISTORICO					
Año 2019	Año 2020	Año 2021	Año 2022	Año 2023	Año 2024
TENDENCIA	TENDENCIA	TENDENCIA	TENDENCIA	TENDENCIA	TENDENCIA

Apéndice 6 Ficha Técnica Indicador del Plan de Trabajo

[illegible]

Apéndice 7 Ficha Técnica del Indicador de Responsabilidades

[illegible]

Apéndice 8 Ficha Indicador del Funcionamiento del COPASST

[illegible]

Apéndice 9 Ficha Técnica Indicador de Autoevaluación

[illegible]

Apéndice 10 Ficha Técnica del Indicador de Cumplimiento de la Normatividad

[illegible]

Apéndice 11 Ficha Técnica del Indicador de Investigación de Accidentes e Incidentes

[illegible]

Apéndice 12 Ficha Técnica del Indicador de Cobertura de Exámenes de Ingreso

[illegible]

Apéndice 13 Ficha Técnica de Porcentaje de Puestos Auditados que Poseen un Nivel de Riesgo Alto

[illegible]

Apéndice 14 Ficha Técnica de Índice de Ausentismo

[illegible]

Apéndice 15 Ficha Técnica Porcentaje de Epp Utilizados

[illegible]

Apéndice 16 Ficha Técnica de Indicador de Porcentaje de Acciones Correctivas

		FICHA TECNICA DEL INDICADOR		CODIGO: CD1 VERSIÓN: 01 FECHA: 06/11/2018	
PROCESO		Area de Talento Humano			
SUBPROCESO		Sistema Gestión de Salud y Seguridad			
NOMBRE DEL INDICADOR				TIPO DE INDICADOR	
Porcentaje de Acciones Correctivas				Eficiencia ☐ Eficacia ☐ Efectividad ☒	
OBJETIVO DEL INDICADOR				NIVEL	
Determinar el número de acciones correctivas realizadas durante el transcurso del año para establecer las mejoras que ha realizado la empresa con respecto a la implementación del SG SST.				Gestión ☒ Desempeño ☐ Operacional ☐	
META ESTABLECIDA		CRITERIO DE ANÁLISIS			
Se estipulo que en el primer año de implementación se relizaría en un 60% de acciones correctivas y para el año 2020 se espera realizar el 100% de las intervenciones identificadas		CONDICIÓN CRÍTICA		CONDICIÓN NORMAL	
		0% - 49%		50% - 85%	
		CONDICIÓN SATISFACTORIA		86% - 100%	
UNIDAD DE MEDIDA		FRECUENCIA DE MEDICION			
Porcentaje		Anual			
FORMULA					
$\left[\frac{\text{Nº Acciones correctivas realizadas}}{\text{No Conformidades encontradas}} \right] \times 100$					
DATOS REQUERIDOS PARA EL CALCULO			ORIGEN DE LOS DATOS		
Inconformidades encontradas y acciones correctivas realizadas			SG SST		
RESPONSABLES DE LA RECOPIACION DE DATOS			RESPONSABLE DEL ANALISIS		
Aux. del SG SST, Aux. Administrativa y Investigadoras			Aux. del SG SST, Aux. Administrativa		
HISTORICO					
Año 2019	Año 2020	Año 2021	Año 2022	Año 2023	Año 2024
TENDENCIA	TENDENCIA	TENDENCIA	TENDENCIA	TENDENCIA	TENDENCIA

Apéndice 17 Brigada de Evacuación

	FORMATO DE ACTA
---	------------------------

TEMA:	CONFORMACIÓN BRIGADA DE EVACUACIÓN	ACTA No:	003
LUGAR:	CDJ BTL S.A.S	FECHA ELABORACIÓN:	24 de septiembre de 2018
EQUIPO:	BRIGADA DE EVACUACIÓN	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	
ASISTENTES:	Ver anexo lista de asistencia.	VERSIÓN	0

DESARROLLO DE LA REUNION:

El día 24 de septiembre de 2018 se reunieron en la empresa CDJ BTL, el representante legal y los empleados para elegir los miembros de brigada de evacuación, durante el periodo 24 de septiembre de 2018 a 24 de septiembre de 2019, en cumplimiento de las Resoluciones 256 de 2014 y la ley 1523 de 2012 del Ministerio de Trabajo.

Quedando conformada la brigada de evacuación así:

1. _____ 2. _____

3. _____ 4. _____

Los miembros de la brigada de evacuación, de mutuo acuerdo eligen como líder a:

ANEXOS: Listado de asistencia

Sandra Camargo _____

David Celis _____

Sebastián Celis _____

Nicolás Celis _____

Yuleima Lasso _____

Estefanía Morales _____

Sandra Bautista _____

Lorena García _____

Chesman Romero _____

José Ramón _____

José Luis Medina _____

Firma: _____ Coordinador de la Reunión	Firma: _____ Líder de brigada de evacuación
Firma: _____ Representante Legal Sandra Camargo	

Apéndice 18 Brigada de Primeros Auxilios

	FORMATO DE ACTA
---	---

TEMA:	CONFORMACIÓN BRIGADA DE PRIMEROS AUXILIOS	ACTA No:	004
LUGAR:	CDJ BTL S.A.S	FECHA ELABORACIÓN:	24 de septiembre de 2018
EQUIPO:	BRIGADA DE PRIMEROS AUXILIOS	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	
ASISTENTES:	Ver anexo lista de asistencia.	VERSIÓN	0

DESARROLLO DE LA REUNION:

El día 24 de septiembre de 2018 se reunieron en la empresa CDJ BTL, el representante legal y los empleados para elegir los miembros de brigada de primeros auxilios, durante el periodo 24 de septiembre de 2018 a 24 de septiembre de 2019, en cumplimiento de las Resoluciones 256 de 2014 y la ley 1523 de 2012 del Ministerio de Trabajo.

Quedando conformada la brigada de primeros auxilios así:

1. _____ 2. _____

3. _____ 4. _____

Los miembros de la brigada de primeros auxilios, de mutuo acuerdo eligen como líder a:

ANEXOS: Listado de asistencia

Sandra Camargo _____

David Celis _____

Sebastián Celis _____

Nicolás Celis _____

Yuleima Lasso _____

Estefanía Morales _____

Sandra Bautista _____

Lorena Garcia _____

Chesman Romero _____

José Ramón _____

José Luis Medina _____

Firma: _____
Coordinador de la Reunión

Firma: _____
Líder de brigada de primeros auxilios

Firma: _____
Representante Legal
Sandra Camargo

Apéndice 19 Brigada de Prevención y Combate de Incendios

	FORMATO DE ACTA
---	------------------------

TEMA:	CONFORMACIÓN BRIGADA DE PREVENCIÓN Y COMBA DE INCENDIOS	ACTA No:	005
LUGAR:	CDJ BTL S.A.S	FECHA ELABORACIÓN:	24 de septiembre de 2018
EQUIPO:	BRIGADA DE PREVENCIÓN Y COMBA DE INCENDIOS	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	
ASISTENTES:	Ver anexo lista de asistencia.	VERSIÓN	0

DESARROLLO DE LA REUNION:

El día 24 de septiembre de 2018 se reunieron en la empresa CDJ BTL, el representante legal y los empleados para elegir los miembros de brigada de prevención y comba de incendios, durante el periodo 24 de septiembre de 2018 a 24 de septiembre de 2019, en cumplimiento de las Resoluciones 256 de 2014 y la ley 1523 de 2012 del Ministerio de Trabajo.

Quedando conformada la brigada de evacuación así:

1. _____ 2. _____

3. _____ 4. _____

Los miembros de la brigada de prevención y comba de incendios, de mutuo acuerdo eligen como líder a:

ANEXOS: Listado de asistencia

Sandra Camargo _____

David Celis _____

Sebastián Celis _____

Nicolás Celis _____

Yuleima Lasso _____

Estefanía Morales _____

Sandra Bautista _____

Lorena García _____

Chesman Romero _____

José Ramón _____

José Luis Medina _____

Firma: _____
Coordinador de la Reunión

Firma: _____
Líder de brigada de prevención y comba de incendios

Firma: _____
Representante Legal
Sandra Camargo

Apéndice 20 Brigada de Comunicación

	FORMATO DE ACTA
---	------------------------

TEMA:	CONFORMACIÓN BRIGADA DE COMUNICACIÓN	ACTA No:	006
LUGAR:	CDJ BTL S.A.S	FECHA ELABORACIÓN:	24 de septiembre de 2018
EQUIPO:	BRIGADA DE COMUNICACIÓN	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	
ASISTENTES:	Ver anexo lista de asistencia.	VERSIÓN	0

DESARROLLO DE LA REUNION:

El día 24 de septiembre de 2018 se reunieron en la empresa CDJ BTL, el representante legal y los empleados para elegir los miembros de brigada de comunicación, durante el periodo 24 de septiembre de 2018 a 24 de septiembre de 2019, en cumplimiento de las Resoluciones 256 de 2014 y la ley 1523 de 2012 del Ministerio de Trabajo.

Quedando conformada la brigada de evacuación así:

1. _____ 2. _____

3. _____ 4. _____

Los miembros de la brigada de comunicación, de mutuo acuerdo eligen como líder a:

ANEXOS: Listado de asistencia

Sandra Camargo _____

David Celis _____

Sebastián Celis _____

Nicolás Celis _____

Yuleima Lasso _____

Estefanía Morales _____

Sandra Bautista _____

Lorena García _____

Chesman Romero _____

José Ramón _____

José Luis Medina _____

Firma: _____
Coordinador de la Reunión

Firma: _____
Líder de brigada de comunicación

Firma: _____
Representante Legal
Sandra Camargo

Apéndice 21 Acta Convocatoria de Elección del Copasst

		ACTA CONVOCATORIA DE LA ELECCIÓN DEL COPASST	
TEMA:	CONVOCATORIA DE LA ELECCIÓN DEL COPASST		ACTA No:
LUGAR:	C.D.J. BTL S.A.S		FECHA: 10 de octubre 2018
			CODIGO: ASSG-CEC-01
			VERSIÓN 01

CONVOCATORIA PARA LA INSCRIPCION DEL COPASST

El día **XX de octubre de 2018** a partir de las **8:00 AM**, se dará inicio al proceso de inscripción para la elección del COASTT de la empresa, con tiempo límite de 8 días calendario.

Lo invitamos a acercarse al puesto de inscripción que se encontrará ubicado en la **oficina administrativa** para que ejerza su derecho a ser elegido.

Contamos con su activa participación.

Elaborador por: Estefanía Morales – Paula Buitrago	Revisado por: Sandra Liliana Camargo Ramírez Gerente
---	---

Apéndice 22 Acta Registro de Inscripción para la Elección del Copasst

		ACTA REGISTRO DE INSCRIPCIÓN PARA LA ELECCIÓN DEL COPASST	
TEMA:	REGISTRO DE INSCRIPCIÓN PARA LA ELECCIÓN DEL COPASST	ACTA No:	
LUGAR:	C D J BTL S.A.S	FECHA:	10 de octubre 2018
		CODIGO:	ASSG-RIEC-01
ASISTENTES:	Ver anexo lista de asistencia.	VERSIÓN	01

REGISTRO DE INSCRIPCIÓN PARA LA ELECCIÓN DEL VIGÍA

Fecha de inscripción:

No	Apellidos y Nombres	Cédula/o Código	Cargo
1	Estefanía Morales	1102370038	Aux. administrativo
2	Chesman Romero Díaz	1102874367	Aux. de logística
3			
4			
5			

Elaborador por: _____ Estefanía Morales – Paula Buitrago	Revisado por: _____ Sandra Liliana Camargo Ramírez Gerente
---	--

Apéndice 23 Acta de Tarjetón de Votación para la Elección del Copasst

		ACTA TARJETON DE VO TACIÓN PARA LA ELEC CIÓN DEL C O PASST	
TEMA:	TARJETON DE VO TACIÓN PARA LA ELEC CIÓN DEL C O PASST	ACTA No:	
LUGAR:	CDJ BTL S.A.S	FECHA:	10 de octubre 2018
		CODIGO:	ASSG-TVEC-01
ASISTENTES:	Ver anexo lista de asistencia.	VERSIÓN	01

Alcance: Elección de los candidatos para la conformación del COPASST para la empresa CDJ BTL S.A.S

CANDIDATO 1

CANDIDATO 2

Estefanía Morales Ochoa

Chesman Romero Diaz

Elaborador por:

Estefanía Morales – Paula Buitrago

Revisado por:

Sandra Liliana Camargo Ramírez

Gerente

Apéndice 24 Acta de Conformación Copasst

		ACTA DE CONFORMACIÓN COPASST	
TEMA:	CONFORMACIÓN COPASST	ACTA No:	
LUGAR:	CDJ BTL S.A.S	FECHA:	10 de octubre 2018
		CODIGO:	ASSG-CC-01
ASISTENTES:	Ver anexo lista de asistencia.	VERSIÓN	01
El día __ del mes ____ del año ____ siendo las __, se reunieron en las instalaciones de la empresa todos los trabajadores junto con los empleadores, para emitir los resultados de las elecciones de los integrantes a pertenecer al COPASST de la organización, conformándose de la siguiente manera: El trabajador _____ identificado con C.C.: _____ del área _____ como representante del empleador. El trabajador _____ identificado con C.C.: _____ del área _____ como representante de los trabajadores Vigencia del comité: Del día XX del mes XX del año 2019 Al día XX del mes XX del año 2019			
Los resultados generales son los siguientes de las votaciones:			
Candidato 1: _____			
Candidato 2: _____			
Votos en blanco: _____			
Votos anulados: _____			
Total: _____			
Elaborador por: _____ Estefanía Morales – Paula Buitrago		Revisado por: _____ Sandra Liliana Camargo Ramírez Gerente	

Apéndice 25 Formato Procedimiento para la Elección del Copasst

CDJ BTL S.A.S	FORMATO	Fecha de elaboración:10 de octubre 2018
	PROCEDIMIENTO	Fecha de actualización:10 de octubre 2018
	PARA LA ELECCIÓN DEL COPASST	Versión: 0
- La convocatoria de inscripciones de COPASST se realizará por medio de comunicado escrito en el cual se establece un tiempo máximo de inscripción de los candidatos 8 días calendario. La inscripción debe hacerse ante administrador del SG-SST. - Una vez legalizada la inscripción del candidato se procede a realizar la campaña electoral la cual tendrá como tiempo máximo de 8 días. - La votación se realizará durante la jornada de la mañana entre las 9 am y las 11 am, siendo este el tiempo destinado para ejercer el derecho al voto. Se elegirán 3 jurados, un representante del empleador, un representante de los empleados y el administrador del SG-SST. - El escrutinio de los votos se hará frente a todos los empleados de la empresa que tendrán el papel de testigo. Una vez verificado el conteo se procederá a realizar el acta de conformación del COPASST.		
Elaborador por: Estefanía Morales Ochoa – Paula Butrigo		Revisado por: Sandra Liliana Camargo Ramírez Gerente

Apéndice 26 Formato de Inducción y Reinducción

	CDJ BTL S.A.S	FECHA:	07 de diciembre de 2018
	FORMATO DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	CODIGO:	FSSG-IYR-1
		VERSIÓN	1

Nombre del Trabajador:	
Número de Identificación:	
Fecha de Ingreso a la Empresa:	
Cargo a desempeñar o desempeñado:	

1. OBJETIVO
Llevar a cabo el proceso de inducción y re inducción a todos los trabajadores de la empresa CDJBTL S.A.S

2. REFERENCIAS

- ☐ Manual de Funciones.
- ☐ Reglamento Interno de Trabajo.
- ☐ Documentación respectiva al área de trabajo.
- ☐ Matriz de riesgos.

3. DESARROLLO

Actividades a Realizar	SE REALIZA	
Breve Historia de la Empresa	SI	NO
Informar al nuevo empleado cuando nació la empresa, cómo y quién la conformó. Reseña histórica.		
Misión, Visión y Valores Corporativos	SI	NO
<u>Señalar la misión:</u> Es la razón de ser de la empresa considerando sobre todo lo atractivo de la organización.		
<u>Señalar la visión:</u> estado deseado ideal que pretende alcanzar la organización, es el sueño más preciado a largo plazo.		
Estructura Organizacional	SI	NO
Se debe presentar la estructura organizacional y referenciar los responsables de cada área (Organigrama).		
Portafolio de Servicios	SI	NO
Divulgar y dar a conocer el portafolio de servicios de la empresa, última versión.		
Presentación de funciones	SI	NO
Presentar las funciones consignadas en el manual de funciones e informar que periódicamente se evaluará el desempeño que tenga dentro de la empresa.		

	CDJ BTL S.A.S	FECHA:	07 de diciembre de 2018
	FORMATO DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	CODIGO:	FSSG-IYR-1
		VERSIÓN	1

Documentación del proceso	SI	NO
Cada jefe de área debe mostrar la documentación del proceso (protocolos, procedimientos y formatos) en los que esté involucrado el nuevo integrante.		
Reglamento Interno De Trabajo	SI	NO
Dar a conocer la función del reglamento interno y se le da el documento para que lo conozca sus deberes y derechos como trabajador.		
Condiciones de Trabajo	SI	NO
En esta sección se indica el horario de trabajo, uso de uniforme, control procedimiento de permisos, incapacidades, vacaciones, conducto regular, asignación de equipos y/o elementos de trabajo, acceso a las diferentes instalaciones, recomendaciones y cualquier otra información considerada importante para el trabajador.		
Instalaciones y Estructura física	SI	NO
Presentar las instalaciones físicas, sede principal y alterna referenciando los números de teléfono y fax de las diferentes sedes, página Web.		
Presentación del personal de LA EMPRESA	SI	NO
Presentar al nuevo miembro de la empresa a todo el personal e informar quien será su equipo de trabajo.		
Presentación de la persona que realizará el entrenamiento.	SI	NO
Hacer la presentación de la persona encargada de darles las indicaciones y quien servirá de orientador en el periodo de prueba.		
Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo	SI	NO
Normas de seguridad, riesgos al que se encuentra expuesto. Procedimiento de AL, Uso de EPP.		
Política del SG-SST, Política de no alcohol trabajo y drogas, Política de Prevención de acoso laboral, COPASST integrantes y funciones. Comité de convivencia laboral. Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, Derechos y deberes de los trabajadores frente seguridad y salud en el trabajo, reglamento de higiene y seguridad industrial, investigación de incidentes y accidentes laborales, riesgos y peligros a los cuales se encuentran expuestos, Responsabilidades en seguridad y salud en el trabajo, uso de EPP.		
PLAN DE EMERGENCIAS	SI	NO

	CDJ BTL S.A.S	FECHA:	07 de diciembre de 2018
	FORMATO DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	CODIGO:	FSSG-IYR-1
		VERSIÓN	1

Socializar los planes de emergencias, rutas de evacuación, puntos de encuentro, líder(es) de evacuación, integrantes de la brigada de emergencia de las diferentes sedes de la empresa.		
Evaluación de la inducción.	SI	NO
Al final de la Inducción se le realiza una evaluación para garantizar que se ha comprendido todos los temas que incluye la inducción así se aclaran dudas y se refuerzan los temas. Aplicar la Evaluación.		

Firma del Trabajador

Firma del Responsable de la Inducción

Elaborado por:	Aprobado por:

Apéndice 27 Formato de Asistencia a Inducción, Reinducción y Capacitaciones

	CDJ BTL S.A.S	FECHA:	07 de diciembre de 2018
	FORMATO DE ASISTENCIA A LA INDUCCIÓN, REINDUCCIÓN Y CAPACITACIONES	CODIGO:	FSSG-A-0
		VERSIÓN	0

Actividad realizada:

Inducción ☐ reinducción ☐ Capacitación ☐

Lugar de la actividad: _____

Fecha: DD / MM / AA

Nº	NOMBRE	APELLIDOS	FIRMA

_____	_____
Firma capacitador	Firma del SISO
Elaborado por:	Aprobado por:

Apéndice 28 Formato de Evaluación de Inducción y Reinducción

	CDJ BTL S.A.S	FECHA:	07 de diciembre de 2018
	FORMATO EVALUACIÓN DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	CODIGO:	FSSG-IYR- 0
		VERSIÓN	0

Nombre del Trabajador:	
Número de Identificación:	
Cargo a desempeñar o desempeñado:	

1. OBJETIVO
 Evaluar el proceso de inducción y re inducción a todos los trabajadores de la empresa **CDJBTL S.A.S** en el 100% de los trabajadores.

2. REFERENCIAS

- ▣ Manual de Funciones.
- ▣ Reglamento Interno de Trabajo.
- ▣ Documentación respectiva al área de trabajo.
- ▣ Matriz de riesgos.

3. DESARROLLO

1. Describa la misión y la visión de la empresa:

2. Mencione al menos tres funciones que vaya a desempeñar:

- _____
- _____
- _____

3. ¿Cuál es el objetivo principal del reglamento interno de trabajo?

	CDJ BTL S.A.S	FECHA:	07 de diciembre de 2018
	FORMATO EVALUACIÓN DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	CODIGO:	FSSG-IYR- 0
		VERSIÓN	0

4. ¿Conoce usted cuál es su horario de trabajo?

5. Marque con un X la Aseguradora de Riesgos Laborales ARL que cubre en caso de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional es:

Positiva ☐ SURA ☐ Protección ☐ Colmena ☐

Es función del COPASST:

- A. Atender en caso de emergencia.
- B. Hacer seguimiento de las actividades de Seguridad y Salud en el trabajo
- C. Reportar los accidentes de trabajo
- D. Todas las anteriores

6. ¿Por qué es importante el uso de los EPP (Elementos de Protección Personal) y diga cuales utiliza en sus actividades?

7. Menciones 3 normas de seguridad y 3 riesgos al que se encuentra expuesto.

	CDJ BTL S.A.S	FECHA:	07 de diciembre de 2018
	FORMATO EVALUACIÓN DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	CODIGO:	FSSG-IYR- 0
		VERSIÓN	0

8. Mencione la fecha (año) de actualización de 1. la Política del SG-SST, 2. la Política de no alcohol trabajo y drogas y 3. la Política de Prevención de acoso laboral

1. _____

2. _____

3. _____

9. Menciones derechos y deberes de los trabajadores frente seguridad y salud en el trabajo:

OBSERVACIONES:

Firma del Trabajador

Firma del SISO

Elaborado por:	Aprobado por:
_____	_____

Apéndice 29 Procedimiento de Inducción y Reinducción

	CDJ BTL S.A.S	FECHA:	12 de diciembre de 2018
	PROCEDIMIENTOS PARA INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	CODIGO:	PSSG-RYR-0
		VERSIÓN	0

- Se tendrá que realizar la Inducción a toda persona que sea vinculada por primera vez a la empresa o que se haya desvinculado durante 6 meses o más; por otra parte la reinducción debe ser realizada a todo el personal que supere más de 1 año laborando de forma continua.
- El personal facultado para realizar las inducciones o reinducciones será en primer lugar la persona encargada de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional (SISO) o la persona auxiliar SG-SST.
- El capacitador debe demostrar y acreditar ante la gerencia sus competencias.
- La inducción o reinducción debe ser ejecutada y planeada conforme al formato formulado; toda modificación debe ser aprobada por el SISO y la gerencia.
- Una vez realizada la inducción o reinducción debe ser aplicada sin excepción alguna el formato de evaluación.
- Todo el personal debe registrar su asistencia el formato destinado.
- En caso que sea necesario destinar un rubro económico se deberá anexar el presupuesto para la ejecución, este deberá ser aprobado por la gerencia en plazo no mayor a 48 horas.

Elaborado por:	Aprobado por:
Firma	Firma
_____	_____
Cargo	Cargo

Apéndice 30 Procedimiento de Capacitaciones

	CDJ BTL S.A.S	FECHA:	12 de diciembre de 2018
	PROCEDIMIENTO PARA CAPACITACIONES	CODIGO:	PSSG-C-0
		VERSIÓN	0

- La formulación de capacitaciones tendrá que estar siempre vinculada a la evaluación de desempeño del personal, al incremento de incidentes, accidentes o enfermedades laborales y de actos inseguros, incremento o disminución de indicadores del SG-SST según corresponda o cualquier situación en la que se vea vulnerada la integridad del personal como de la empresa.
- Se tendrá que realizar capacitaciones como mínimo 1 vez al mes y una vez cada 4 meses se debe realizar una capacitación guiada por el personal designado de la ARL.
- El capacitador debe demostrar y acreditar ante la gerencia sus competencias.
- El personal facultado para generar las propuestas de capacitaciones serán la persona encargada de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional (SISO), la gerencia, vigía o los representantes del COPASST y los representantes del comité de convivencia laboral.
- Una vez propuesto el tema de capacitación deberá ser aprobado por la gerencia y en caso que no pueda pronunciarse al respecto, será el SISO la persona responsable en segunda instancia de la aprobación en un plazo no mayor a 48 horas.
- Junto con la propuesta de capacitación se deberá anexar el presupuesto para la ejecución, este deberá ser aprobado por la gerencia en plazo no mayor a 48 horas.
- La convocatoria del personal a las capacitaciones dependerá del tema a tratar, es decir que la convocatoria podrá ser de carácter abierta o cerrada según se amerite.

Elaborado por:	Aprobado por:
Firma	Firma
Cargo	Cargo

Apéndice 31 Formato de Investigación de Incidentes y Accidentes

	CDJ BTL S.A.S	Fecha: 01 Noviembre de 2018
	FORMATO DE INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO- INFORMACIÓN ADICIONAL AL REPORTE (RESOLUCIÓN 1401 DE 2007)	VERSIÓN: 01
	CODIGO: FSSG- IAT-01	

I. DATOS DEL EMPLEADOR O APORTANTE

Nombre o razón social:			
Actividad económica:		Código actividad	
Tipo de identificación ☐ Nit ☐ C.C. ☐ C.E. ☐ PA ☐ UN		No identificación ☐	Tipo de vinculación ☐ Empleado ☐ CTA ☒ Contratante
Dirección:		Departamento:	Municipio:
Teléfono:		Fax:	

Centro de trabajo donde labora el trabajador

Actividad económica:	Dirección:	Teléfono:	Fax:	Zona ☐ Rural ☐ Urbana
Código de la actividad:	Municipio:	Departamento:		

II. DATOS DEL TRABAJADOR

Nombres:		Apellidos:	
EPS:	AFP:	Fecha de nacimiento	Día Mes Año
Tipo de identificación ☐ TI ☐ C.C. ☐ NU ☐ PA		Tipo de vinculación ☐ Planta ☐ Misión ☐ Cooperado ☐ Estudiante/aprendiz ☐ Independiente	
No:		Cargo:	Ocupación habitual:
Sexo: ☐ F ☐ M		Jornada habitual: ☐ Diurna ☐ Nocturna ☐ Mixta	Turnos ☐ Tiempo ocupación habitual:
Fecha de ingreso a la empresa:		Año:	Zona ☐ Rural ☐ Urbana
Dirección:		Teléfono:	
Departamento:		Municipio:	

III. DATOS DEL ACCIDENTE O INCIDENTE

Fecha del evento:		Hora (0-23):		Día de la semana		Jornada	
Día:	Mes:	Año:	Horas:	Minutos:	☐ Lu ☐ Ma ☐ Mi ☐ Ju ☐ Vi ☐ Sa ☐ Do	☐ Normal ☐ Extra	
Tiempo transcurrido antes de evento:		Sitio de ocurrencia:		Departamento:		Municipio:	
Horas:		Minuto:					

DESCRIBA EN FORMA DETALLADA COMO OCURRIÓ EL SUCESO Y/O CAUSA DE LA LESIÓN
 (Versión del Trabajador)

DESCRIBA EN FORMA DETALLADA COMO OCURRIÓ EL SUCESO Y/O CAUSA DE LA LESIÓN
 (Versión de los testigos)

IV. DIBUJO O FOTOS (COLOCAR ACÁ EN FORMATO J.P.G. O ANEXAR)		
V. DISEÑO ESQUEMÁTICO DEL LOS 5 PORQUÉ (COLOQUE LOS 5 PORQUÉ EN ESTE SITIO O ANEXAR)		
VI. ANÁLISIS DE CAUSAS		
(Marque con X que las causas inmediatas, actos subestandar y/o condiciones subestandar que contribuyeron a la ocurrencia del suceso NTC 3701)		
ACTOS SUBESTANDAR		
☐ Limpiar lubricar equipo en movimiento ☐ Omitir el uso de equipo de protección personal ☐ Omitir el uso de equipo atuendo seguro ☐ Agarrar objetos en forma errada	☐ Trabajar equipo cargado eléctricamente ☐ Uso de equipo o herramienta inadecuadamente ☐ Alimentar o suministrar muy rápidamente ☐ Saltar desde partes elevadas	☐ Omitir cerrar, bloquear o asegurar ☒ Agarrar objetos inseguramente ☐ Correr ☐ Conducir demasiado rápido
☐ Bloquear o desconectar dispositivos de seguridad ☐ Omitir permisos de seguridad de seguridad	☐ Exponerse innecesariamente a cargas suspendidas ☐ Colocar, mezclar, combinar, inseguramente	☐ Otros? cuáles?
CONDICIONES SUBESTANDAR		
☐ Elaborado con materiales inadecuados ☐ Elaborado construido ensamblado ☐ Desgastado cuarteado raído roto ☐ Uso de material o equipo peligroso ☐ Uso de herramientas o equipo inadecuado ☐ Riesgos del transporte público ☐ Sin protección (riesgos mecánicos o físicos)	☐ Carencia de equipo de protección personal ☐ Resbaloso ☐ Uso de procedimientos peligrosos ☐ Ayuda inadecuada para levantar cosas pesadas ☐ Sin aislamiento ☐ Riesgos ambientales en trabajos exteriores ☐ Inapropiadamente apilado	☐ Ropa inadecuada o inapropiada ☐ Espacio libre inadecuado ☐ Iluminación inadecuada ☐ Inadecuadamente asegurado ☐ Ruido excesivo ☐ Otros? cuáles?
(Marque con X que causas básicas, Factores personales o Factores de trabajo que contribuyeron a la ocurrencia del suceso NTC 3701)		
FACTORES PERSONALES		
☐ Altura, peso, talla, alcance, etc., inadecuados ☐ Visión defectuosa ☐ Bajo tiempo de reacción ☐ Falta de conocimiento ☐ Instrucción inicial insuficiente ☐ Sin protección (riesgos mecánicos o físicos)	☐ Fatiga debido a carga o duración de las tareas ☐ Capacidad de movimiento corporal ilimitada ☐ Restricciones de movimiento ☐ Falta de experiencia ☐ Motivación insuficiente ☐ Trabajar bajo la influencia de alcohol o drogas	☐ Capacidad psicológica inadecuada ☐ Sobrecarga emocional ☐ Exposición a riesgos contra la salud ☐ Otros? cuáles?
FACTORES DE TRABAJO		
☐ Riesgos ambientales en trabajos exteriores ☐ Supervisor y liderazgo deficiente ☐ Aspectos preventivos inadecuados	☐ Ingeniería inadecuada ☐ Herramientas y equipos inadecuados ☐ Abuso y maltrato	☐ Estándares de trabajo deficiente ☐ Otros? cuáles?

Apéndice 32 Formato de Programa Auditoria Interna

	CDJ BTL S.A.S												FECHA:	19 de noviembre de 2018
	FORMATO PARA EL PROGRAMA DE AUDITORÍA INTERNA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO												CODIGO:	FSSG-PAI-0
													VERSIÓN	0

PROGRAMA DE AUDITORÍA INTERNA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO														
Objetivo del programa:														
Alcance del programa:														
Idoneidad de los auditores:														
Recursos:														
Metodología y presentación de los informes:														
PROCESOS A AUDITAR	E N E R O	F E B R E R O	M A R Z O	A B R I L	M A Y O	J U N I O	J U L I O	A G O S T O	S E P T I E M B R E	O C T U B R E	N O V I E M B R E	D I C I E M B R E	AUDITOR	Responsable: líder del proceso auditado

Apéndice 33 Formato de Acción Preventiva o Correctiva

	FORMATO ACCIÓN PREVENTIVA O CORRECTIVA AL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: CDJ2
		Versión: 1
		Vigente desde: 12/12/2018
Fecha de elaboración: DD/MM/AA		
Fecha del hallazgo: _____		
Hallazgo reportado por: _____		
Sede del hallazgo: _____		
Proceso o dependencia al que se genera el hallazgo: _____		
Por favor, marque con una X el tipo de acción que se genera:		
Acción preventiva ☐	Acción correctiva ☐	
Fuente del hallazgo: (Por favor, marque con una X)		
Auditoria interna ☐	Revisión por la Alta Dirección ☐	
Auditoria externa ☐	Gestión de peligros y riesgos ☐	
Inspecciones ☐	Accidente de trabajo ☐	
Enfermedad Laboral ☐	Incidente de trabajo ☐	
Otro? ☐	Cuál?	
Descripción del hallazgo:		

Análisis de causas:				
Solución o corrección aplicada:				
Plan de acción propuesto:				
Actividad	Responsable	Fecha de ejecución	Fecha de seguimiento	Comentarios al seguimiento
La acción preventiva o correctiva fue efectiva		Fecha cierre de la acción		
Si		No		
Elaboró Firma _____ Nombre Cargo		Revisó y aprobó Firma _____ Nombre Cargo		

Apéndice 34 Carta Producto Tipo Colciencias

Bucaramanga, 31/01/2019

Señores
DOCENTES JURADOS
Facultad Administración de Empresas
Universidad Santo Tomás
Seccional Bucaramanga

Cordial saludo,

La presente tiene como objetivo dar a conocer que a través del **proyecto de investigación** titulado **"REESTRUCTURACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA LA EMPRESA CDJ BTL S.A.S"**, bajo la dirección del docente LUCELLY CAROLINA MEZA ARIZA se generaron los siguientes productos tipo Colciencias:

Productos resultados de actividades de apropiación social del conocimiento:

Consultoría científico-tecnológica: Se entenderá como consultoría científica y tecnológica a, "[...] a estudios de diagnóstico, prefactibilidad y factibilidad para programas o proyectos científicos o tecnológicos, a la evaluación de proyectos de ciencia o tecnología, así como el diseño de sistemas de información y servicios de procesamiento de datos de ciencia o tecnología y las asesorías técnicas y de coordinación de proyectos y programas de ciencia y tecnología". En estas consultorías, se incluyen aquellos estudios que son el resultado de procesos de investigación que sirven para la toma de decisiones en el Estado y validados por una agremiación o sociedad científica. Categoría: CON_CT.

Nombre del producto	Requerimientos de existencia	Categoría	Requerimiento de calidad
Consultorías científicas-tecnológicas y de investigación-creación en arte, arquitectura y diseño	Consultoría científicas-tecnológicas. Título de la consultoría; Número de Contrato o documento que soporta la realización de la consultoría; Fecha en que se prestó la consultoría; Certificación de la empresa o entidad sobre el objeto y la calidad de la consultoría prestada.	CON_CT	Consultorías científicas y tecnologías que cumpla con los indicadores de existencia.

Productos resultados de actividades de desarrollo tecnológico e innovación:

Innovación en la gestión empresarial: Son los métodos, productos y herramientas aplicadas en las empresas -ya sea en el ámbito organizacional o comercial- que constituyen o se convierten en un elemento novedoso que genera beneficios tangibles para la empresa. El producto es tipo A1 ó A2.

Nombre del producto	Requerimientos de existencia	Categoría	Requerimiento de calidad
Innovación generada en la gestión empresarial	Innovaciones. nombre de la innovación, fecha, autor(es); Certificados de implementación en pequeñas, medianas y grandes empresas (el certificado lo expide el representante legal de la empresa); título del Proyecto aprobado en convocatorias del SNCTI; NIT o código de registro tributario si la empresa radica fuera de Colombia; Nombre de la empresa y documento especificando tamaño según la ley; Certificación del producto por parte de la entidad que pertenece al SNCT+I.	IG_A1	Innovaciones en el ámbito organizacional en grandes empresas.
		IG_A2	Innovaciones en el ámbito organizacional en medianas y pequeñas empresas.

Se anexan a continuación los soportes de cada producto.

Atentamente,


 LUCELLY/CAROLINA MEZA ARIZA
 DOCENTE
 1098634537



C.C. 1.065.841.251
PAULA ANDREA BUITRAGO RIOS
ESTUDIANTE
1065841254
2150229



C.C. 1.102.370.038
ESTEFANIA MORALES OCHOA
ESTUDIANTE
1102370038
2150957

Apéndice 35 Acta de Inicio Consultoría

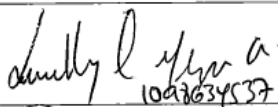
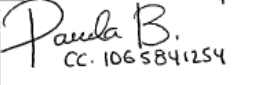
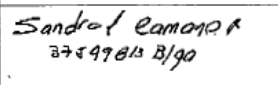
ACTA DE INICIO DE CONSULTORÍA CIENTÍFICO - TECNOLÓGICA

El día 1 de Agosto 2018 Siendo las 2:30 pm se reunieron las estudiantes: Paula Andrea Buitrago Rios y Estefania Morales Ochoa, de la facultad de: Administración de Empresas, quienes realizarán una consultoría con asesoría de la docente Lucelly Carolina Meza Ariza de la facultad de Administración de Empresas de la Universidad Santo Tomas para la empresa CDJ BTL S.A.S perteneciente al sector Actividades De Servicios Administrativos Y De Apoyo de la ciudad de Bucaramanga, quien como figura jurídica acepta dicho trabajo de consultoría y se presta dispuesto para colaborar con la USTA en cuanto a visitas y espacios de trabajo momentáneos y esporádicos para el adecuado desarrollo del proceso de diagnóstico y formulación de recomendaciones a la empresa a partir del espacio académico gerencia del talento humano.

1. Fecha de inicio de la consultoría: 1 agosto de 2018
2. Horarios de visitas: según disponibilidad de la empresa
3. Lugar donde se realizará el trabajo de campo: Instalaciones de la empresa

Para constancia se firma la presente acta de inicio en Bucaramanga el día 01 agosto de 2018 siendo las 4:00 p.m.

Firmas:

NOMBRE	IDENTIFICACIÓN	CELULAR	INSTITUCIÓN	FIRMA
Lucelly Carolina Meza Ariza	1.098.634.537	3175600734	USTA seccional Bucaramanga	 1098634537
Paula Andrea Buitrago Rios	1.065.841.254	3168256421	USTA seccional Bucaramanga	 CC. 1065841254
Estefania Morales Ochoa	1.102.370.038	3013167028	USTA seccional Bucaramanga	 C.C. 1.102.370.038
Sandra Liliana Camargo Ramírez	37.549.813	3162861836	CDJ BTL S.A.S	 37549813 B/gg

Apéndice 36 Certificado Consultoría



**CERTIFICACIÓN DE REALIZACIÓN / PARTICIPACIÓN EN CONSULTORÍA
CIENTÍFICO-TECNOLÓGICA**

LA SUSCRITA

SANDRA LILIANA CAMARGO RAMIREZ
C.C. No. 37.549.813 Bucaramanga (Santander)

CERTIFICA:

Que las estudiantes: Paula Andrea Buitrago Rios y Estefania Morales Ochoa orientadas por la docente Lucelly Carolina Meza Ariza de la Universidad Santo Tomás del programa de Administración de Empresas han participado en la siguiente consultoría científico-tecnológica:

TÍTULO:	Consultoría para analizar la competitividad de la empresa CDJ BTL S.A.S en relación al cumplimiento y aplicación de salud y seguridad laboral.
OBJETO:	Analizar la aplicación y cumplimiento de la normatividad legal vigente sobre salud y seguridad laboral en la empresa CDJ BTL S.A.S su aporte a la competitividad organizacional
FECHA INICIO:	1 de Agosto de 2018
FECHA DE TERMINACIÓN:	1 de Octubre de 2018
CALIDAD CONSULTORÍA:	Satisfactoria, se dio cumplimiento al objetivo propuesto.

Lo anterior, a solicitud del interesado, para los fines de la Convocatoria Nacional para el Reconocimiento y Medición de Grupos de Investigación, Desarrollo Tecnológico o de Innovación y para el Reconocimiento de Investigadores realizada por COLCIENCIAS.

Esta certificación se firma el 15 de octubre de 2018

Atentamente,

Firma: Sandra Camargo
C.C.: 37549813 B/90

Apéndice 37 Certificado I.G.E



CERTIFICACIÓN DE PARTICIPACIÓN EN LA INNOVACIÓN DE LA GESTIÓN EMPRESARIAL

LA SUSCRITA
SANDRA LILIANA CAMARGO RAMIREZ
C.C. No. 37.549.813 Bucaramanga (Santander)

EN CALIDAD DE REPRESENTANTE LEGAL DE CDJ BTL S.A.S

CERTIFICA:

Que las estudiantes Estefania Morales Ochoa y Paula Andrea Buitrago Rios con orientación de la docente Lucelly Carolina Meza Ariza pertenecientes a la Universidad Santo Tomás han participado en la innovación de la gestión empresarial:

NOMBRE LA INNOVACIÓN:	Sistema de salud y seguridad laboral de la empresa CDJ BTL S.A.S
OBJETO:	Diseñar, socializar y poner en marcha el sistema de salud y seguridad laboral en la empresa CDJ BTL S.A.S
NOMBRE DE LA EMPRESA:	CDJ BTL S.A.S
NIT:	900.682.532-7
TAMAÑO EMPRESA:	Pequeña empresa – 11 trabajadores
DESCRIPCIÓN:	Las estudianes con orientación de la docente realizaron el diseño del sistema de salud y seguridad laboral para la empresa CDJ BTL S.A.S de acuerdo a la legislación colombiana. También se implementaron los procesos de inducción, reinducción y capacitación en el área de recursos humanos. Se considera innovación en la gestión empresarial teniendo en cuenta que la empresa CDJ BTL S.A.S no contaba con un sistema que permitiera gestionar la salud y seguridad laboral de sus trabajadores. Se manifiesta la satisfacción con el proceso realizado.

Lo anterior, a solicitud del interesado.

Esta certificación se firma el 16 de enero del año 2019.



Atentamente,

Firma: Sandra Camargo
SANDRA LILIANA CAMARGO RAMIREZ
C.C. No. 37.549.813 Bucaramanga (Santander)
CARGO: Representante Legal
EMPRESA: CDJ BTL S.A.S.
NIT: 900.682.532-7

Apéndice 38 Modelo N° 2



**MODELO PARA ACREDITAR LA CONDICIÓN DE
GRAN EMPRESA, MEDIANA EMPRESA, PEQUEÑA EMPRESA O
MICROEMPRESA**

El suscrito Ana Mercedes Mojica Jaimes en calidad de contador público de la empresa CDJ BTL S.A.S identificado con el Nit 900.682.532-7 manifiesta bajo la gravedad del juramento y con conocimiento de las responsabilidades que ello implica que:

De conformidad con el artículo 2 de la ley 590 de 2000, modificado por el artículo 43 de la ley 1450 de 2011 y sus decretos reglamentarios o las normas que los modifiquen.

CERTIFICO

Que la empresa CDJ BTL S.A.S tiene la calidad de:

(marque con una X)

MEDIANA EMPRESA _____

PEQUEÑA EMPRESA X

MICRO EMPRESA _____

Se expide en la ciudad de Bucaramanga a los 16 días del mes de enero del año 2019.

Ana Mercedes Mojica Jaimes

Ana Mercedes Jaimes

NOMBRE CONTADOR PÚBLICO

FIRMA CONTADOR PÚBLICO

T.P. No.

No. De identificación

Nota:

Recuerde que en el formulario deberá diligenciar de forma exacta la información contenida en esta declaración.

Adjuntar copia de la tarjeta profesional del Revisor Fiscal o Contador Público.

NORMATIVIDAD

Decreto 0734 de 2012, Artículo 6.2.1.3. Parágrafo. " El proponente debe aportar como soporte documental de su calidad de gran empresa o Pyme o Mipyme, un certificado de contador público o revisor fiscal, si tiene éste último, en donde se indique, si es Gran empresa, Mediana empresa o Pequeña empresa, de conformidad con lo dispuesto en la normatividad vigente".

