

**ACTUALIZACION PARCIAL DEL SISTEMA DE GESTION DE LA
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA SUCURSAL
BARRANQUILLA DE LA EMPRESA GRUPO INTEGRAL S.A.**



JEAN FRED GONZALEZ CASILLA

**UNIVERSIDAD DE CORDOBA
FACULTAD DE INGENIERIA
DEPARTAMENTO DE INGENIERIA INDUSTRIAL
MONTERIA – CORDOBA**

2014

**ACTUALIZACION PARCIAL DEL SISTEMA DE GESTION DE LA
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA SUCURSAL
BARRANQUILLA DE LA EMPRESA GRUPO INTEGRAL S.A.**



JEAN FRED GONZALEZ CASILLA

Informe de Prácticas para optar al título de:

INGENIERO INDUSTRIAL

Tutor

ING. JAIRO OCHOA

UNIVERSIDAD DE CORDOBA

FACULTAD DE INGENIERIA

DEPARTAMENTO DE INGENIERIA INDUSTRIAL

MONTERIA – CORDOBA

2014

TABLA DE CONTENIDO

| | |
|--|----|
| AGRADECIMIENTOS Y DEDICATORIA..... | 8 |
| 1. INTRODUCCION..... | 9 |
| 2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA..... | 10 |
| 3. JUSTIFICACION | 12 |
| 4. OBJETIVOS..... | 13 |
| 4.1 OBJETIVO GENERAL: | 13 |
| 4.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS: | 13 |
| 5. DESCRIPCION DE LA EMPRESA | 14 |
| SOS EMPLEADOS..... | 14 |
| AYUDA INTEGRAL..... | 14 |
| 6.2 PLATAFORMA ESTRATEGICA | 16 |
| 6.2.1 MISION | 16 |
| 6.2.2 VISION..... | 16 |
| 6.2.3 POLITICA DE CALIDAD | 16 |
| 6.2.4 OBJETIVOS DE CALIDAD..... | 16 |
| 6.3 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL | 18 |
| 6.4 PROCESOS DE LA EMPRESA..... | 19 |
| 6.4.1 PROCESOS ESTRATÉGICOS..... | 19 |
| 6.4.2 PROCESOS MISIONALES: | 19 |
| 6.4.3 PROCESOS DE SOPORTE:..... | 20 |
| 6.5 MAPA DE PROCESOS..... | 22 |
| 7. MARCO REFERENCIAL | 23 |
| 7.1 MARCO CONCEPTUAL..... | 23 |
| 7.1.1 SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. | 30 |
| 7.1.1 CLASIFICACION DE FACTORES DE RIESGO..... | 32 |
| 7.1.1.1 CONDICIONES DE HIGIENE | 32 |
| 7.1.1.1.1 Factores de riesgo Físico..... | 32 |
| 7.1.1.1.2 Factores de riesgo Químico..... | 33 |
| 7.1.1.1.3 Factores de riesgo Biológico..... | 33 |
| 7.1.1.1.4 Factores de Riesgo Biomecánico..... | 34 |
| 7.1.1.1.5 Factores de Riesgo Psicosocial..... | 35 |

| | | |
|-----------|---|----|
| 7.1.1.2 | CONDICIONES DE SEGURIDAD | 37 |
| 7.1.1.2.1 | Factores de Riesgo Eléctrico..... | 37 |
| 7.1.1.2.2 | Factores de Riesgo Mecánico. | 37 |
| 7.1.1.2.3 | Factores de Riesgo Locativo. | 38 |
| 7.1.2 | PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO: METODOLOGIA DE PRESENTACION BASADA EN LA GUIA TECNICA COLOMBIANA GTC 45..... | 38 |
| 7.1.3 | PLANES DE ACCION..... | 39 |
| 7.2 | MARCO LEGAL | 39 |
| 7.3 | ANTECEDENTES DEL PROBLEMA. | 44 |
| 8. | METODOLOGIA..... | 47 |
| 8.1 | POBLACION Y MUESTRA..... | 47 |
| 8.2 | FUENTES DE INFORMACION | 47 |
| 8.3 | ETAPAS DE LA INVESTIGACION..... | 47 |
| 9. | RESULTADOS | 50 |
| 9.1 | DIAGNOSTICO DE LA ESTRUCTURA Y ALCANCE DEL SGSST DE GRUPO INTEGRAL. | 50 |
| 9.1.1 | COMPONENTES DEL SGSST | 50 |
| 9.1.2 | SUBSISTEMA DE GESTION DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO | 51 |
| 9.1.2.1 | POLITICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (ACTUAL) | 53 |
| 9.1.2.2 | POLITICA DE PREVENCION DEL CONSUMO DE ALCOHOL, TABACO Y DROGAS (ACTUAL) | 53 |
| 9.1.3 | SUBSISTEMA DE GESTIÓN DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL | 54 |
| 9.1.4 | COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO | 56 |
| 9.1.5 | ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL | 56 |
| 9.1.6 | SEGUIMIENTO Y CONTROL | 57 |
| 9.1.7 | EVALUACION DEL SGSST. | 58 |
| 9.2 | ACTUALIZACION DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO E INTEGRACION DE LA SUCURSAL BARRANQUILLA AL SISTEMA. | 58 |
| 9.2.1 | POLITICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (PROPUESTA): | 59 |
| 9.2.2 | MEJORAS AL SUBSISTEMA DE GESTION DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO..... | 60 |
| 9.2.2.1 | POLITICA DE PREVENCION DEL CONSUMO DE ALCOHOL, TABACO Y DROGAS (PROPUESTA)..... | 63 |
| 9.2.3 | MEJORAS AL SUBSISTEMA DE GESTION DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL. | 64 |

| | | |
|------------|---|-----|
| 9.2.3.1 | DIAGNOSTICO GENERAL DE CONDICIONES DE TRABAJO | 64 |
| 9.2.3.1.1 | BIG SERVICE INTERNATIONAL COLOMBIA (BSI COLOMBIA) | 65 |
| 9.2.3.1.2 | ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS S.A. | 69 |
| 9.2.3.1.3 | PASTEUR LABORATORIOS CLINICOS DE COLOMBIA:..... | 75 |
| 9.2.3.1.4 | COLOMBIAN NATURAL RESOURCES..... | 78 |
| 9.2.3.1.5 | LUBRIRRETENES Y RODAMIENTOS..... | 80 |
| 9.2.3.1.6 | C. I. AGRODEX | 82 |
| 9.2.3.1.7 | LABORATORIO EXALAB..... | 84 |
| 9.2.3.1.8 | COASMEDAS | 87 |
| 9.2.3.1.9 | CENTRO ESTETICO INTERNACIONAL NANCY RAMOS (CEINAR) | 89 |
| 9.2.3.1.10 | SUCURSAL BARRANQUILLA GRUPO INTEGRAL | 91 |
| 9.2.3.2 | PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO..... | 93 |
| 9.2.4 | COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO | 123 |
| 9.2.5 | COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL..... | 124 |
| 9.2.6 | MEJORAS AL MODO DE SEGUIMIENTO Y CONTROL..... | 126 |
| 9.2.7 | MEJORAS AL PROCESO DE EVALUACION DEL SGSST | 126 |
| 10. | CONCLUSIONES | 129 |
| 11. | BIBLIOGRAFÍA | 134 |
| 12. | ANEXOS | 136 |

LISTA DE TABLAS

| | | |
|----------|--|----|
| Tabla 1. | Portafolio de servicios de GRUPO INTEGRAL. | 15 |
| Tabla 2. | Riesgos Biológicos. | 34 |
| Tabla 3. | Riesgo Psicosocial | 36 |
| Tabla 4. | Determinación del nivel de riesgo y de intervención | 39 |
| Tabla 5. | Condiciones actuales del Subsistema de Medicina Preventiva y del Trabajo de GRUPO INTEGRAL..... | 53 |
| Tabla 6. | Condiciones actuales del Subsistema de Higiene y Seguridad Industrial de GRUPO INTEGRAL..... | 56 |
| Tabla 7. | Condiciones actuales del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo de GRUPO INTEGRAL | 56 |
| Tabla 8. | Condiciones actuales del seguimiento y control del SGSST de GRUPO INTEGRAL. | 57 |
| Tabla 9. | Condiciones actuales del proceso de evaluación del SGSST de GRUPO INTEGRAL. | 58 |

| | |
|--|-----|
| Tabla 10. Empresas cliente y empleados actuales de GRUPO INTEGRAL. | 65 |
| Tabla 11. Panorama de Factores de Riesgo BSI COLOMBIA 1 | 94 |
| Tabla 12. Panorama de Factores de Riesgo BSI COLOMBIA 2 | 95 |
| Tabla 13. Panorama de Factores de Riesgo BSI COLOMBIA 3 | 96 |
| Tabla 14. Panorama de Factores de Riesgo Laboratorios Pasteur 1 | 98 |
| Tabla 15. Panorama de Factores de Riesgo Laboratorios Pasteur 2 | 100 |
| Tabla 16. Panorama de Factores de Riesgo Laboratorios Pasteur 3 | 101 |
| Tabla 17. Panorama de Factores de Riesgo Laboratorios Pasteur 4 | 102 |
| Tabla 18. Panorama de Factores de Riesgo ALPINA S.A. 1 | 104 |
| Tabla 19. Panorama de Factores de Riesgo ALPINA S.A. 2 | 105 |
| Tabla 20. Panorama de Factores de Riesgo ALPINA S.A. 3 | 106 |
| Tabla 21. Panorama de Factores de Riesgo CEINAR | 107 |
| Tabla 22. Panorama de Factores de Riesgo COASMEDAS | 108 |
| Tabla 23. Panorama de Factores de Riesgo Laboratorio EXALAB | 109 |
| Tabla 24. Panorama de Factores de Riesgos AGRODEX..... | 110 |
| Tabla 25. Panorama de Factores de Riesgo LUBRIRRETENES 1 | 111 |
| Tabla 26. Panorama de Factores de Riesgo LUBRIRRETENES 2 | 112 |
| Tabla 27. Panorama de Factores de Riesgo LUBRIRRETENES 3 | 113 |
| Tabla 28. Panorama de Factores de Riesgo CNR 1 | 114 |
| Tabla 29. Panorama de Factores de Riesgo CNR 2 | 115 |
| Tabla 30. Panorama de Factores de Riesgo CNR 3 | 116 |
| Tabla 31. Panorama de Factores de Riesgo CNR 4 | 117 |
| Tabla 32. Panorama de Factores de Riesgo Sucursal Barranquilla de Grupo Integral 1 | 118 |
| Tabla 33. Panorama de Factores de Riesgo Sucursal Barranquilla de Grupo Integral 2 | 119 |
| Tabla 34. Panorama de Factores de Riesgo Sucursal Barranquilla de Grupo Integral 3 | 120 |
| Tabla 35. Panorama de Factores de Riesgo Sucursal Barranquilla de Grupo Integral 4 | 121 |
| Tabla 36. Modificaciones a Evaluación del SGSST | 127 |

LISTA DE FIGURAS

| | |
|---|----|
| Figura 1. Estructura Organizacional de GRUPO INTEGRAL | 18 |
| Figura 2. Mapa de procesos de GRUPO INTEGRAL..... | 22 |
| Figura 3. Etapas del Panorama de Factores de Riesgo. | 38 |
| Figura 4. Criterios de Valoración del Riesgo. | 38 |

LISTA DE ANEXOS

| | |
|--|-----|
| Anexo 1 HOJA DE INSCRIPCION DE LOS CANDIDATOS AL COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. | 137 |
| Anexo 2. CIRCULAR No. 001 | 138 |
| Anexo 3. ELECCION REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES | 139 |

| | |
|---|-----|
| Anexo 4. Resultados Elección COPASST | 140 |
| Anexo 5. ACTA DE CONSTITUCION DEL COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO | 142 |
| Anexo 6. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL | 145 |
| Anexo 7. Matriz EPP. Alpina | 153 |
| Anexo 8. Matriz EPP. Agrodex | 154 |
| Anexo 9. Matriz EPP BSI | 155 |
| Anexo 10. Matriz EPP. BSI 2. | 156 |
| Anexo 11. Matriz EPP. BSI 3 | 157 |
| Anexo 12. Matriz EPP. BSI 4 | 158 |
| Anexo 13. Matriz EPP. Coasmedas. | 159 |
| Anexo 14. Matriz de EPP. Lubrirretenes 1 | 160 |
| Anexo 15. Matriz de EPP. Lubrirretenes 2 | 161 |
| Anexo 16. Matriz EPP. Lubrirretenes 3 | 162 |
| Anexo 17. Matriz EPP. CEINAR | 163 |
| Anexo 18. Matriz EPP. EXALAB | 164 |
| Anexo 19. Matriz EPP. Pasteur 1. | 165 |
| Anexo 20. Matriz EPP. Pasteur 2. | 166 |
| Anexo 21. Matriz EPP. Pasteur 3. | 167 |
| Anexo 22. MEDEVAC ALPINA | 168 |
| Anexo 23. MEDEVAC AGRODEX. | 169 |
| Anexo 24. MEDEVAC BSI. | 170 |
| Anexo 25. MEDEVAC CNR | 171 |
| Anexo 26. MEDEVAC COASMEDAS. | 172 |
| Anexo 27. MEDEVAC LABORATORIO EXALAB | 173 |
| Anexo 28. MEDEVAC CEINAR | 174 |
| Anexo 29. MEDEVAC LUBRIRRETENES CARTAGENA | 175 |
| Anexo 30. MEDEVAC LUBRIRRETENES BARRANQUILLA | 176 |
| Anexo 31. MEDEVAC SUCURSAL BARRANQUILLA GRUPO INTEGRAL. | 177 |
| Anexo 32. NORMAS Y PROCEDIMIENTOS DE SEGURIDAD PARA LOS OPERADORES MOTORIZADOS | 178 |
| Anexo 33. PREVENIR ES VIVIR | 179 |
| Anexo 34. PILO: FASE DIAGNOSTICA | 180 |
| Anexo 35. PILO: FASE DE VALORACION FISICA | 182 |
| Anexo 36. Política de Prevención del Consumo de Alcohol, Tabaco y Drogas | 186 |
| Anexo 37. Política de Seguridad y Salud en el Trabajo | 187 |
| Anexo 38. Política de Seguridad y Salud en el Trabajo 2..... | 188 |

AGRADECIMIENTOS Y DEDICATORIA

Por la gracia y misericordia de Dios pude aprender mucho en este proceso: Me ha dado el privilegio de que nada me fue fácil, todo un esfuerzo fue necesario para llegar al otro lado de este camino y ver que valió la pena. Dios hizo que valiera la pena aunque en un principio yo no lo creyera así. Por eso, la gloria es para Dios, porque El hizo esto posible y ha estado tejiendo mi destino aun cuando yo no le viera, desde las sombras trabajaba para mi bien y preparaba todo lo necesario para el momento preciso. Tuvo en cuenta cada detalle. GRACIAS DIOS, por el inmenso privilegio de saber que todo te lo debo a ti y a tu gran amor.

Los ángeles si existen. Yo encontré muchos en Sincelejo, Montería, Cúcuta, Bogotá y Barranquilla. Son ángeles que Dios envió para que me cuidaran, quizá ellos no lo vieron así, pero tan seguro estoy de eso que han dejado en mi alma una huella indeleble que ni el tiempo podrá borrar. En mi necesidad, en mi inseguridad, en mi dolor, en mi tristeza, en mi alegría, en mi soledad, en mis sueños, en mi felicidad, todos estuvieron allí por una razón: creyeron en mí, gracias a todos ustedes. Podría nombrarlos a todos aunque no cabrían en esta página, no es necesario nombrarlos pues de sobra se darán por aludidos. GRACIAS.

Quiero agradecer de forma especial a mi familia por su apoyo incondicional y por creer en mí desde el principio y hasta el final. A mi papa, por sus consejos y sabiduría, a mi hermana su cariño, a mi hermano su apoyo.

Una mención especial a mi madre, la mujer que proyecto en mí sus sueños y con su sacrificio inefable, menospreciando su vida en mi favor, con sus bellas manos maltratadas por el tiempo y las dificultades, me dio su aliento, amor, cariño, apoyo, me regañó cuando fue necesario, me soportó, pero siempre creyó en mí. Me amo cuando menos lo merecía, pero justo cuando más lo necesitaba. Estuviste ahí siempre Mama, siempre has estado y siempre estarás. Este triunfo va por ti, LEDYS YANETH CASILLA MORENO. Por las lágrimas que derramaste, por tu sacrificio, por tus oraciones, por tu amor... Va por ti Madre, porque si bien sufriste este sacrificio todo este tiempo, ahora eres feliz por mi victoria, nuestra victoria. Sembraste tu vida, ahora recoge el amor que sembraste. Mi triunfo es tu triunfo. Aunque nunca podré pagar todo lo que has hecho por mí, intentare cada día compensar tu favor. Tuviste coraje para no rendirte nunca, le haces honor a la palabra MUJER. Gracias Madre, te amo.

Mi novia, Karen Thais, también ha hecho parte del trabajo más difícil: Soportarme y alentarme a pesar de todo. Me haces feliz. Me has amado con todos mis defectos y me has hecho mejor persona. De tu lado he aprendido que los sueños se hacen realidad cuando se pone el empeño y la dedicación. Recuerda, Dios, Tú y Yo, somos la mayoría. GRACIAS. Te amo.

Eternamente agradecido, Jean Fred González Casilla.

1. INTRODUCCION

La Salud es un derecho fundamental que significa no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también de los elementos y factores que afectan negativamente el estado físico o mental del trabajador y están directamente relacionados con los componentes del ambiente del trabajo (Comunidad Andina de Naciones -CAN;, 2004), tal como la definió el Consejo Andino de Relaciones Exteriores de la Comunidad Andina de Naciones, concepto que en Colombia ha evolucionado, ya que en un inicio, “las normas de salud y seguridad en el trabajo, fueron planteadas solo como normas de higiene y seguridad industrial, con el fin de mantener la salud física y mental, evitar accidentes y enfermedades laborales, para lograr las mejores condiciones de higiene y bienestar de los trabajadores en sus diferentes actividades”. (Ministerio de la Protección Social, Resolución 2400 , 1979).

Desde este punto de vista de la Seguridad y Salud en el Trabajo y su importancia para garantizar unas adecuadas condiciones de trabajo y salud para los empleados, en este trabajo el lector podrá encontrar una actualización parcial del SGSST de la empresa GRUPO INTEGRAL ya que la mayoría de los procesos de este SGSST no han evolucionado de acuerdo a los cambios que presenta día a día la legislación colombiana y en la actualidad no se cumple con algunas disposiciones legales, por lo que se hace necesaria su actualización de forma urgente para evitar sanciones y multas de parte del Ministerio de Trabajo. Adicionalmente, este sistema de gestión existe para la sucursal principal de esta empresa ubicada en Bogotá, pero en la sucursal Barranquilla la mayoría de estos procesos están abandonados y no se cumplen ni se controlan, por lo tanto también el lector podrá hallar los procesos de integración de esta sucursal a este sistema, a través de actividades de Medicina Preventiva y del Trabajo, como el Programa de Prevención Integral de Lesiones Osteomusculares (PILO) y de Higiene y Seguridad Industrial, como el levantamiento del Panorama de Factores de Riesgo para la sucursal y las empresas cliente adscritas a esta sucursal.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

GRUPO INTEGRAL cuenta con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante se entenderá como SGSST) establecido de forma general en la sede principal (Bogotá) que consiste en el desarrollo de los distintos subsistemas de Higiene, Medicina Preventiva y Seguridad Industrial, reflejado en el levantamiento de Panoramas de Riesgo y un adecuado Plan de Intervención, incluyendo otras actividades que conforman estos subsistemas; todo esto enmarcado en el plan básico establecido por la ley, por los compromisos de responsabilidad compartida definidos en el Decreto 1530 de 1996 (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1996), sin embargo, este sistema no ha sido estructurado ni desarrollado en sus subsistemas para la sucursal barranquilla y ninguna de sus empresas cliente. Esta situación implica que el SG- SST no está Integrado a la sucursal de Barranquilla y tampoco para el personal en misión y/o en servicio en cada una de las empresas cliente. Con lo cual se expone ante una situación desfavorable desde el punto de vista legal por no cumplir con este requisito fundamental y básico por compromisos de responsabilidad compartida ante la ley, por no contar con un panorama de riesgos diseñado para cada uno de los cargos cobijados en cada empresa cliente, así como un cronograma de actividades de intervención de los riesgos identificados. De manera conjunta no se cumple con estos mismos requisitos para la sucursal misma.

Además de esta situación, actualmente hay aproximadamente 50 personas con casos médicos especiales por SST en las distintas ciudades cubiertas por GRUPO INTEGRAL, dando especial interés a las cubiertas por la sucursal de Barranquilla, ubicadas en las ciudades de Barranquilla y Cartagena, en las cuales hay 6 casos. No se ha hecho seguimiento y apoyo a todos los procedimientos y tramites obligatorios por ley para cada uno de estos casos.

Lo anterior conlleva a que la empresa no cumpla con los compromisos vigentes según la ley y se exponga a multas por el Ministerio de Trabajo y demandas por sus empleados o clientes, lo que significaría exponerse a la pérdida de estos.

Una situación como esta también impediría a la empresa controlar su SG-SST en todas las sucursales a nivel nacional, lo que afectaría directamente el cumplimiento de las metas y la productividad en uno de los procesos misionales de esta compañía, generando pérdidas y un gran desenfoque en el norte organizacional deseado por la dirección.

Esta delicada situación destaca la imperiosa necesidad de aplicar el SG-SST a la sucursal de Barranquilla, implicando además la integración de este sistema a cada una de las empresas cliente vinculadas a la mencionada sucursal y el cumplimiento de las actividades que hacen parte de los subsistemas, con el objeto de convertir a GRUPO INTEGRAL en una empresa más organizada y que controle a cabalidad el SG-SST a nivel nacional, manteniendo el bienestar del personal vinculado y la satisfacción de todas y cada una de las empresas cliente cubiertas.

3. JUSTIFICACION

Actualmente en GRUPO INTEGRAL, siendo una empresa que cubre distintas zonas en el país, que tiene distintas sucursales a lo largo del mismo y cuenta con el montaje de un SGSST, los procesos que hacen parte de este SG y sus subsistemas deben hacerse extensivos a todas las sucursales de esta empresa y de la misma forma a aquellas empresas que son clientes y que son objeto de su actividad económica. Esta es la situación que se presenta actualmente en GRUPO INTEGRAL y que hace necesaria la ampliación del alcance de todos los procesos, procedimientos, registros, documentos, actividades y demás que conforman este sistema de gestión a las diversas sucursales, aunque este trabajo se enfoca especial y puntualmente en la sucursal Barranquilla y las empresas cliente con las que tiene relación comercial, para lo cual es imperioso actualizar, acoplar, y encajar toda esta estructura a las condiciones de esta sucursal y todas sus dependencias internas y comerciales (externas).

La actualización del SG-SST permitirá integrar a la Sucursal Barranquilla de GRUPO INTEGRAL a este sistema mejorado, mostrar mejores resultados, mantener relaciones de satisfacción con cada una de las empresas cliente, mantener el bienestar y el nivel de salud del personal vinculado a la organización y mejorar en la prevención de riesgos, accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Asimismo, a nivel nacional, permitirá a GRUPO INTEGRAL mantener e incluso aumentar su número de clientes, mejorar en resultados financieros y económicos, por la disminución de pérdidas por demandas laborales, multas y sanciones del Ministerio de Trabajo, ayudara a mantener un adecuado nivel de satisfacción en las empresas cliente, un grupo de personal identificado con la compañía y un control global de los procesos a nivel nacional, aumentando así la eficiencia de los procesos que conforman a GRUPO INTEGRAL y haciéndolo cada vez más competitivo.

4. OBJETIVOS

4.1 OBJETIVO GENERAL:

Actualizar el SG-SST en la sucursal barranquilla de la empresa GRUPO INTEGRAL S.A. con el propósito de garantizar el cumplimiento de los requisitos legales y disminuir la accidentalidad y aparición de enfermedades laborales.

4.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Diagnosticar la estructura y alcance del SG-SST de la empresa en cada una de las modalidades de servicio ofrecidas por GRUPO INTEGRAL, con base en las condiciones generales de trabajo y salud de los trabajadores en misión o servicio en las empresas cliente de la sucursal Barranquilla.
- Identificar los puntos en los que el SGSST puede mejorarse, analizando la viabilidad de las adiciones y ejecutando las acciones de mejora.
- Desarrollar la actualización del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la integración de la sucursal Barranquilla a este, definiendo de manera especial el alcance para cada una de las empresas cliente de esta sucursal.
- Desarrollar los subsistemas de Medicina Preventiva, Higiene y Seguridad Industrial, procurando mejorar las condiciones de trabajo y salud de los empleados y la disminución directa de la accidentalidad.

5. DESCRIPCION DE LA EMPRESA

SOS EMPLEADOS

Suministro de Personal Temporal en Misión Específica

S.O.S. Empleados S.A. es una compañía con cobertura nacional y 30 años de experiencia en la selección, contratación y control de personal temporal en misiones específicas. Como aliado estratégico brinda apoyo y servicios con altos niveles de calidad a todas aquellas empresas e instituciones, que buscan optimizar sus procesos de desarrollo organizacional, gerencial y de entrenamiento. Buscando siempre el perfil adecuado del talento humano que agregue valor en cada empresa, ajustados a la ley 50 de 1990.

AYUDA INTEGRAL

Outsourcing de Procesos de Negocio

Ayuda Integral S.A. es un especialista en gestión, control, mejora y estandarización de procesos de negocio en Outsourcing (BPO), con énfasis en la optimización de la cadena de valor de nuestros clientes y la adecuada gestión del talento humano involucrado en la prestación del servicio.

Los servicios se adaptan a las cambiantes necesidades del cliente, y se desarrollan con una visión de mediano plazo, preservando el equilibrio entre la satisfacción de los clientes, la satisfacción del personal prestador del servicio y la justa remuneración del valor agregado ofrecido.

El despliegue se realiza mediante una aproximación por fases, con una metodología probada y el soporte de profesionales de diferentes disciplinas según las necesidades de cada fase o proceso. Se construye con el cliente, mediante una aproximación estructurada orientada a la estandarización de los procesos y a la puesta en operación de un servicio en un esquema de mejoramiento continuo.

Las empresas SOS EMPLEADOS y AYUDA INTEGRAL conforman el grupo corporativo GRUPO INTEGRAL, cuya sucursal principal se encuentra en la ciudad de Bogotá en la dirección Carrera 49D No 91-48. Además cuenta con sucursales en las siguientes ciudades y direcciones:

Barranquilla
Calle 76 No 50-10 Oficina 210

Centro Ejecutivo Internacional, la 76
Teléfonos - Fax: 356 57 64

Bucaramanga

Calle 46 B No 22-76 Telefax
6428999

Cali

Calle 23 Norte No 6A-17 Oficina
302

Conmutador - Fax: 660 81 80 - 680
71 08

Medellín

Carrera 43B No 14 -51, oficina 607
Edificio Alcalá
Teléfono: 266 32 08, fax 266 32 71

Santa Marta

Calle 15 No 3-67, Oficina 207
Edificio Casa Gauthier
Telefax: 431 89 11- 423 0497

También tiene otras ciudades en operación: Popayán, Pasto, Duitama, Villavicencio, Armenia, Pereira, Neiva, Valledupar, Montería, Cartagena, Ibagué, Girardot, Manizales.

| 800153364-4 AYUDA INTEGRAL S.A. | 860058927-2 SOS EMPLEADOS S.A. |
|---|--|
| <p>Prestación de servicios en OUTSOURCING de:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Selección. ● Contratación y gestión documental. ● Servicio de Nómina y Seguridad Social. ● Administración de Personal. ● Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo ● Soporte administrativo. ● Aseo, Cafetería y Mantenimiento. ● Administración centros de correspondencia. ● Servicios logísticos: <ul style="list-style-type: none"> ○ Maquilado, ○ Abastecimiento, ○ Cargue y descargue. | <p>Prestación de servicios de suministro de personal temporal en misión.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Servicios de Selección, ● Servicio de Contratación y gestión documental. ● Servicio de Nómina y Seguridad Social,. ● Servicio de Administración de Personal. ● Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo |

Tabla 1. Portafolio de servicios de GRUPO INTEGRAL.

6.2 PLATAFORMA ESTRATEGICA

6.2.1 MISION

El Grupo Integral ofrece soluciones y servicios en Gestión del Recurso Humano y Outsourcing adaptados a las necesidades de nuestros clientes. Seremos reconocidos en el mercado a nivel nacional por nuestra seriedad, profesionalismo de nuestra gente, la eficiencia y agilidad de nuestros procesos, logrando la satisfacción de las necesidades de nuestros clientes, el desarrollo de nuestros colaboradores y los mejores resultados para los accionistas, basándonos en una cultura de calidad y mejora continua.

6.2.2 VISION

Para el 2018 estar entre las diez primeras empresas del sector. Siendo reconocidos por nuestros clientes como aliados estratégicos, innovadores, líderes en tecnología. Generando relaciones sostenibles soportadas en un recurso humano empoderado, una alta agregación de valor en servicio y los mejores estándares de calidad a precios competitivos.

6.2.3 POLITICA DE CALIDAD

En el Grupo Integral prestamos servicios oportunos y eficientes que garantizan la satisfacción de nuestros clientes, a través de un equipo de trabajo competente, orientado hacia el logro de resultados, el cumplimiento de acuerdos comerciales y requisitos legales, enmarcado dentro de un alto compromiso gerencial, y en el mejoramiento continuo.

6.2.4 OBJETIVOS DE CALIDAD

1. Satisfacer las necesidades de los clientes (empresa usuaria y colaboradores) a través del cumplimiento y mejora de los ANS (Acuerdos de Niveles de Servicio), dentro del marco legal.
2. Lograr la fidelización de nuestros clientes por medio de nuestro modelo de servicio, adaptado a las necesidades de cada cliente.
3. Mantener y controlar los procesos del SGQ implementando las acciones de mejora que generen confiabilidad en nuestros clientes y que garanticen la sostenibilidad del sistema de calidad.

4. Promover programas que fortalezcan las competencias de nuestros colaboradores y el mejoramiento del clima organizacional y ambiente laboral.
5. Obtener niveles de rentabilidad que aseguren la permanencia y crecimiento de la Organización en el mercado, generando beneficios económicos para nuestros clientes y colaboradores.

6.4 PROCESOS DE LA EMPRESA

6.4.1 PROCESOS ESTRATÉGICOS

Son aquellos procesos que permiten fijar el horizonte y los lineamientos de la organización enmarcados dentro de la misión, visión, objetivos estratégicos; soportan y despliegan las políticas y estrategias de la organización. Proporcionan directrices y límites de actuación para el resto de procesos; también deben asegurar la disponibilidad de recursos necesarios y realizar las revisiones de la dirección.

Constituyen la base para el diseño de acciones de prevención y/o corrección que garanticen una efectiva planeación estratégica y organizacional. Entre los procesos estratégicos se encuentran:

Proceso Gerencial: Definir las directrices de la compañía, asignar los recursos y mantener o liderar las relaciones estratégicas de la compañía.

Proceso Calidad y mejoramiento: su objeto es dotar al Sistema de Gestión de Calidad de herramientas y métodos que garanticen su documentación, implementación, mantenimiento y mejora continua; este proceso contempla los demás procedimientos requeridos por la norma ISO 9001. 2008: Control de Documentos, Control de Registros, Auditorías Internas, Producto no conforme y Acciones Correctivas y Preventivas.

6.4.2 PROCESOS MISIONALES:

Identifica los procesos que contribuyen directamente al cumplimiento de la razón de ser de la organización, su Misión, objetivos y función. Los misionales son:

Comercial: Comercializar Servicios de personal temporal en misión, dentro del Marco establecido por la ley 50 de 1990.

Selección: Garantizar la consecución de personal competente mediante procesos de reclutamiento, evaluación y selección que cumplan los parámetros establecidos según las expectativas del cliente.

Contratación: Garantizar el cumplimiento de la normatividad laboral colombiana en materia de vinculación del personal en misión y de planta.

Asuntos Legales: Garantizar el cumplimiento de la normatividad laboral colombiana y controlar los riesgos laborales.

Nómina: Elaborar y liquidar nóminas para pago a empleados por Outsourcing y de planta.

Seguridad Social: Tramitar y asegurar la liquidación y recaudo de las incapacidades de los empleados temporales y de planta, la conciliación de Cartera y la generación de ajustes de Seguridad Social, cumpliendo así con las normas y políticas establecidas.

Seguridad y Salud en el Trabajo: Coordinar el desarrollo de las actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo de la compañía y el mantenimiento del SG-SST, asumiendo el liderazgo y participación directa del sistema de acuerdo a las políticas trazadas por la dirección de la Compañía, tanto de Empresas cliente como de planta.

Servicio al Cliente: Asegurar el servicio que se le brinda tanto al cliente interno como externo, brindando una atención personalizada en nuestras oficinas o en el lugar de trabajo de nuestros empleados y cliente, registrando y tramitando en el CRM a través de Tickets todas las consultas, solicitudes y quejas que se reciban.

Outsourcing: Coordinar el desarrollo de las actividades con la compañía contratante, o comprador, de acuerdo a las políticas trazadas buscando el beneficio que logrará en términos generales, una "Funcionalidad mayor" con "Costos Inferiores" en la mayoría de los casos.

6.4.3 PROCESOS DE SOPORTE:

Procesos que dan apoyo para el buen funcionamiento y operación de los procesos estratégicos y misionales.

Los de soporte son:

Compras y Servicios Generales: Asegurar la compra y suministro oportuno de bienes y/o servicios para la logística de nuestros clientes internos y externos de GRUPO INTEGRAL

Contabilidad: Emitir los Estados Financieros oficiales de la Organización que serán utilizados en la toma de decisiones de la Asamblea General de Accionistas, Junta Directiva, Gerencia General, e informes Gerenciales para toma de decisiones por parte de las diferentes áreas de la Organización. Así

mismo preparar y presentar todas las declaraciones tributarias y toda la información requeridas por las diferentes entidades de vigilancia y control del estado.

Facturación: Garantizar la facturación total de los servicios prestados por la Compañía.

Cartera: Garantizar los recaudos en forma oportuna de acuerdo a los plazos establecidos con los clientes, para cumplir con la planificación de la Tesorería de la Organización.

Sistemas: Asegurar la Administración y mantenimiento de la Plataforma Tecnológica de GRUPO INTEGRAL, que implica gestión efectiva para suministro y funcionamiento de hardware, software, comunicaciones, voz y datos, al igual que el manejo de soporte interno.

Tesorería: Administrar y garantizar el flujo y disponibilidad de efectivo en la compañía para cubrir las obligaciones financieras, laborales, fiscales y de todo orden.

6.5 MAPA DE PROCESOS

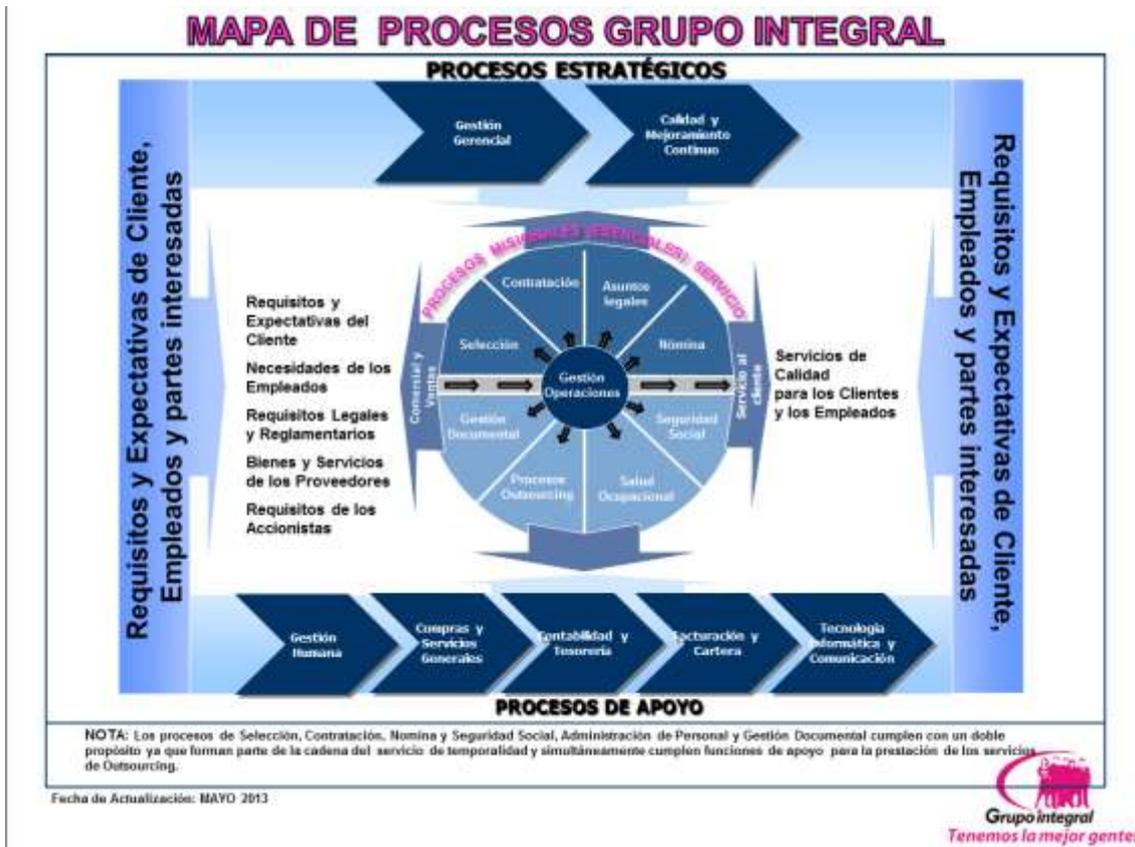


Figura 2. Mapa de procesos de GRUPO INTEGRAL

7. MARCO REFERENCIAL

7.1 MARCO CONCEPTUAL

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, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo, aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aun fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente, el que se produzca durante el traslado de los trabajadores desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función. De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión.

Acto sub. Estándar: es toda maniobra realizada por los trabajadores de manera inapropiada, fuera de las normas y los estándares, que facilita la ocurrencia de accidentes de trabajo o enfermedad Laboral. (DuPont, 1997)

Agente de riesgo: elemento presente en el medio que puede ocasionar un accidente de trabajo o una enfermedad Laboral. (DuPont, 1997)

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

Causas básicas: las causas básicas corresponden a las causas reales que se manifiestan detrás de los síntomas; a las razones por las cuales ocurren los actos y condiciones sub. Estándares; a aquellos factores que, una vez identificados, permiten un control administrativo significativo. Se les denomina causas orígenes, causas reales, causas subyacentes o causas contribuyentes.

Las causas básicas ayudan a explicar por qué se cometen actos sub. Estándares y por qué existen las condiciones sub. Estándares

Causas inmediatas: las causas inmediatas de los accidentes son las circunstancias que se presentan justamente antes del contacto. Por lo general, son observables o se hacen sentir. Con frecuencia se les denomina actos o condiciones sub. Estándares. (DuPont, 1997)

Consecuencias: resultados más probables y esperados a consecuencia de la actualización del riesgo, que se evalúa, incluyendo los daños personales y materiales. (DuPont, 1997)

Comité paritario: Organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de SST dentro de la empresa.

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

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

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

Condición sub. Estándar: situación que se presenta en el lugar de trabajo y que se caracteriza por la presencia de riesgos no controlados que pueden generar accidentes de trabajo o enfermedad laboral. (DuPont, 1997)

Diagnóstico de condiciones de trabajo: forma sistemática de identificar, localizar y valorar, los factores de riesgo de forma que se pueda actualizar periódicamente y que permita el diseño de medidas de intervención. También se conoce como panorama de factores de riesgo. (ICONTEC, 2010)

Efecto posible: es la consecuencia más probable (lesiones a las personas, daño al equipo al proceso o a la propiedad) que puede generar un riesgo existente en el lugar de trabajo. (ICONTEC, 2010)

Enfermedad Laboral: Se considera enfermedad Laboral todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, y que haya sido determinada como enfermedad Laboral por el Gobierno Nacional o aquella a la cual se le demuestre su relación con las condiciones de trabajo, aun cuando no se encuentra en la tabla de enfermedades Laborales.

Parágrafo 1º. El Gobierno Nacional, previo concepto del Consejo Nacional de Riesgos Laborales, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales.

Parágrafo 2o. Para tal efecto, El Ministerio de la Salud y Protección Social y el Ministerio de Trabajo, realizará una actualización de la tabla de enfermedades laborales por lo menos cada tres (3) años atendiendo a los estudios técnicos financiados por el Fondo Nacional de Riesgos Laborales. (Ministerio de Trabajo, 2012)

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

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

Grado de peligrosidad: Relación matemática obtenida del producto entre la probabilidad de ocurrencia, la intensidad de la exposición, las consecuencias más probables derivadas de una condición de riesgo específica.

Grado de riesgo: Relación matemática entre la concentración o la intensidad y el tiempo que un trabajador se encuentra expuesto a un factor de riesgo, con la concentración o la intensidad y tiempo de exposición permitidos.

Grado de satisfacción: Indicador primario de lo que significa la calidad de la atención. En este sentido presenta la evaluación que hacen trabajador y proveedor de la calidad del programa.

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

Incidente de trabajo: Evento imprevisto que sobreviene por causa o con ocasión del trabajador, sin consecuencias directas para la salud del trabajador.

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

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

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

Letalidad: Proporción de muertos por un evento o enfermedad determinada, con los casos de ese evento o de enfermedad.

Mantenimiento preventivo: Es aquel que se hace a la maquina o equipos, elementos e instalaciones locativas, de acuerdo con el estimativo de vida útil de sus diversas partes para evitar que ocurran daños, desperfectos o deterioro.

Medidas de prevención: Conjunto de acciones individuales o colectivas que se implementan para advertir o evitar la caída de personas y objetos cuando se

realizan trabajos en alturas y forman de medidas de control. Entre ellas están: Sistemas de ingeniería; programa de protección contra caídas y las medidas colectivas de prevención.

Medidas de protección: Conjunto de acciones individuales o colectivas que se implementan para detener la caída de personas y objetos una vez ocurra o para mitigar sus consecuencias.

Medio: lugar donde se desarrolla una actividad (Larousse, 1998)

Medio ambiente: conjunto de factores externos o internos, físicos, sociales y biológicos, que determinan el modo de ser y de vivir de los individuos. (Larousse, 1998)

Morbilidad: Numero proporcional de personas que enferman en una población en un tiempo determinado.

Mortalidad: Numero proporcional de personas que mueren en una población en un tiempo determinado.

Normas de seguridad: Son las reglas que deben seguirse para evitar daños que puedan derivarse como consecuencia de la ejecución de un trabajo. Especifican o determinan detalladamente las instrucciones a seguir en la operación, manipulación de máquinas y herramientas.

Persona: trabajador que desarrolla la actividad y que está expuesta a un riesgo. (ICONTEC, 2010)

Personal expuesto: número total de trabajadores expuestos al factor de riesgo. (ICONTEC, 2010)

Probabilidad: posibilidad de que los acontecimientos de la cadena se completen en el tiempo, originándose las consecuencias no deseadas (ICONTEC, 2010)

Panorama de factores de riesgo: Información detallada sobre las condiciones de riesgo laboral, así como el conocimiento de la exposición a que están sometidos los distintos grupos de trabajadores afectados por ellos. Dicha información implica una acción continua y sistemática de observación y

dedición, de manera que exista un conocimiento actualizado a través del tiempo, que permitan una adecuada orientación de las actividades preventivas posteriores.

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

Prevalencia: Medida de la frecuencia con que existe un evento de salud o enfermedad en el momento, independientemente de cuándo se haya originado.

Priorización de riesgos: Consiste en el ordenamiento secuencial de la severidad de los factores de riesgo identificados, según su grado de peligrosidad y/o de riesgo, con el fin de desarrollar accidentes de control, corrección y prevención de orden prioritario. (HERRERA BOBB, 2008)

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

Riesgo: La probabilidad de ocurrencia de un evento generado por una condición de trabajo capaz de desencadenar alguna lesión o daño de la salud e integridad del trabajador; daño en los materiales y equipos o alteración del ambiente laboral y extra laboral.

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

Riesgo potencial: Es el riesgo de carácter latente, susceptible de causar daño a la salud cuando fallan o dejan de operar los mecanismos de control. (Ministerio de Trabajo, Decreto 614 de 1984, 1984)

Salud Ocupacional: Se entenderá en adelante como Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el

trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

Señalización y demarcación de áreas: Son señalizaciones y demarcaciones de las áreas, que defina físicamente la organización y distribución de los sitios de trabajo, áreas de circulación, zonas de almacenamiento, vías de evacuación y riesgos específicos, entre otros. Adicionalmente, que permita apoyar los programas o sistemas de promoción, normalización y capacitación en prevención de riesgos y brinde información permanente a los trabajadores, en el tema de prevención de riesgos.

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 puedan ocurrirles con ocasión del trabajo que desarrollan. Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales.

SISO: Seguridad industrial y salud ocupacional.

Trabajo en altura: Son las tareas que se realizan en alturas y están consideradas como de alto riesgo y conforme a las estadísticas nacionales, es la primera causa de accidentalidad y de muerte en el trabajo. Se entenderá por trabajo en alturas, toda labor o desplazamiento que se realice a 1,5 metros o más sobre un nivel inferior.

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

Valoración del factor de riesgo: Procedimiento mediante el cual se asigna valor matemático a un factor de riesgo. Expresa la severidad o peligrosidad a la que se somete el trabajador expuesto. (ICONTEC, 2010)

7.1.1 SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

SISTEMA DE GESTIÓN: Un Sistema de Gestión ayuda a lograr las metas y objetivos de una organización mediante una serie de estrategias, que incluyen la optimización de procesos, el enfoque centrado en la gestión y el pensamiento disciplinado. Por tanto el Sistema de Gestión es un conjunto de etapas unidas en un proceso continuo, que deja trabajar ordenadamente una idea hasta lograr mejoras y su continuidad. (SIG, 2013)

HIGIENE INDUSTRIAL: Comprende el conjunto de actividades destinadas a la identificación, a la evaluación y al control de los agentes y factores del ambiente de trabajo que puedan afectar la salud de los trabajadores. (Ministerio de Trabajo, Decreto 614 de 1984, 1984)

MEDICINA DEL TRABAJO: Es el conjunto de actividades médicas y paramédicas destinadas a promover y mejorar la salud del trabajador, evaluar su capacidad laboral y ubicarlo en un lugar de trabajo de acuerdo a sus condiciones psicobiológicas.

SALUD: Es el complemento de bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de enfermedad o invalidez (O.M.S). “Es un derecho fundamental que significa no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también de los elementos y factores que afectan negativamente el estado físico o mental del trabajador y están directamente relacionados con los componentes del ambiente del trabajo”. (Comunidad Andina de Naciones - CAN;, 2004)

SEGURIDAD INDUSTRIAL: Comprende el conjunto de actividades destinadas a la identificación y al control de las causas de los accidentes de trabajo. (Ministerio de Trabajo, Decreto 614 de 1984, 1984).

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: *Véase Salud Ocupacional.* Conjunto de disciplinas que tienen como finalidad la promoción de la salud en el trabajo a través del fomento y mantenimiento del más elevado nivel de bienestar en los trabajadores, previniendo alteraciones de la salud generadas por las condiciones de trabajo, protegiéndolos contra los riesgos resultantes de

la presencia de agentes nocivos y colocándolos en un cargo acorde con sus aptitudes físicas y psicológicas.

SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: Un SG-SST es un conjunto de herramientas lógico, caracterizado por su flexibilidad, que puede adaptarse al tamaño y la actividad de la organización, y centrarse en los peligros y riesgos generales o específicos asociados con dicha actividad. Su complejidad puede abarcar desde las necesidades básicas de una empresa pequeña que dirige el proceso de un único producto en el que los riesgos y peligros son fáciles de identificar, hasta industrias que entrañan peligros múltiples, como la minería, la energía nuclear, la manufactura química o la construcción.

La aplicación de los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (SG-SST) se basa en criterios, normas y resultados pertinentes en materia de SST. Tiene por objeto proporcionar un método para evaluar y mejorar los resultados en la prevención de los incidentes y accidentes en el lugar de trabajo por medio de la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo. (OIT, 2011)

SUBSISTEMA DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO: Su finalidad principal es la promoción, prevención y control de la salud del trabajador. Por lo tanto, debe protegerlo de los factores de riesgo ocupacionales; ubicarlo en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones psicofisiológicas, y mantenerlo en aptitud de producción de trabajo.

SUBSISTEMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL: Comprende el conjunto de actividades destinadas a la identificación y al control de las causas de accidentes de trabajo, accidentes que pudieran causar daños a los equipos, instalaciones o al ambiente. Es la disciplina dedicada al reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores y agentes ambientales originados en o por el lugar de trabajo, que puedan causar enfermedad e ineficiencia entre los trabajadores o entre los ciudadanos de una comunidad.

Este subprograma tiene como finalidad, mantener un ambiente laboral seguro, mediante el control de las causas básicas que potencialmente pueden causar

daño a la integridad física de los servidores y contratistas, a la planta física y demás equipos y recursos de las entidades. (ZÚÑIGA CASTAÑEDA, 2004).

7.1.1 CLASIFICACION DE FACTORES DE RIESGO

7.1.1.1 CONDICIONES DE HIGIENE

7.1.1.1.1 Factores de riesgo Físico.

Son aquellos que por la fuerza o transformación de su energía pueden ocasionar lesiones al trabajador. Se originan en los instrumentos de trabajo, en el proceso de producción y en la infraestructura de la planta física destinada al sitio de trabajo.

- ❖ **Ruido:** Definido como un sonido indeseable, dado que es desagradable, interfiere con la percepción del sonido deseado y puede ser fisiológicamente dañino y pueden ser generados por: Plantas generadoras, eléctricas, Pulidoras, Esmeriles, Equipos de corte y Equipos neumáticos, etc.
- ❖ **Vibraciones:** Son movimientos oscilatorios de un cuerpo respecto de una posición de referencia o de equilibrio afectando parcialmente (miembros superiores) o totalmente (todo el cuerpo). Pueden ser generadas por la localización de Equipo en sitios adyacentes a la Planta, fallas en maquinaria (falta de utilización, falta de mantenimiento.), y falta de un buen anclaje.
- ❖ **Iluminación:** Es considerada como un flujo luminoso que cae sobre una superficie y tiene como principal finalidad el facilitar la visualización de las cosas dentro de su contexto espacial o entorno de trabajo. La iluminación es uno de los factores ambientales de carácter micro climático que hace que el trabajo se pueda desempeñar en unas condiciones aceptables de eficiencia, comodidad y seguridad.
- ❖ **Radiaciones Ionizantes y No Ionizantes:** Son una forma de radiación electromagnética que tiene diversos efectos sobre el organismo, que dependen principalmente de la longitud de onda de la radiación en cuestión.
- ❖ **Temperaturas anormales:** Se definen como el calor o frío excesivo ambiental, resultante de la combinación de temperatura, humedad, velocidad del aire y actividad física a que está sometido un individuo en su ambiente de trabajo.

7.1.1.1.2 Factores de riesgo Químico.

Son en general todas las sustancias en forma de sólidos, líquidos o gaseosos pudiendo ser: explosivos, tóxicas, cancerígenas, radiactivas, gases, metales, corrosivos, nocivos, e irritantes de origen orgánico e inorgánico, que afectan directamente al organismo bajo las formas de gases, vapores, neblinas, humos, polvos y sustancias químicas. Además son factores secundarios acelerantes de enfermedades degenerativas. En esta clasificación también se incluye los productos químicos como tal, donde se tendrá muy en cuenta el conocimiento para su manejo, como el uso de fichas toxicológicas de cada uno de estos en una empresa.

Estas sustancias se han clasificado, según el estado de la materia o según los efectos que causen en el organismo.

❖ Según el estado de la materia:

- ✓ **Sólidos:** Polvos orgánicos, inorgánicos, Humo metálico, no metálico, Fibras.
- ✓ **Gases y vapores:** Monóxido de carbono, Dióxido de azufre, Óxidos de nitrógeno, Cloro y sus derivados, Amoníaco, Cianuros, Plomo, Mercurio, y Pintura.

❖ Según los efectos que causen en el organismo:

- ✓ **Irritantes:** Alcali, ácidos (soda cáustica, cloro, amoníaco).
- ✓ **Asfixiantes:** Hidrógeno, metano, cianuro, dióxido de carbono, monóxido de carbono.
- ✓ **Anestésicos y Narcóticos:** Alcoholes, solventes orgánicos.
- ✓ **Tóxicos sistémicos:** Plomo, hidrocarburos, mercurio.
- ✓ **Productores de neumoconiosis:** Sílice, asbesto.
- ✓ **Productores de alergia:** Lana, madera, detergentes, pinturas.
- ✓ **Cancerígenos:** Benceno, asbesto, anilinas, sílices.

7.1.1.1.3 Factores de riesgo Biológico.

El peligro biológico se da por la exposición a organismos vivos causantes de enfermedades infecciosas y a derivados ANIMALES (pelos, plumas,

excrementos, sustancias antigénicas (enzimas, proteínas), larvas de invertebrados) o VEGETALES (polvo vegetal, polen, madera, esporas, fungicidas, micro toxinas y sustancias antígenas (antibióticos, polisacáridos)) que se pueden constituir en agentes causantes de diferentes trastornos de tipo alérgico o irritativo que afecta principalmente la piel y las vías respiratorias.

| Riesgos Biológicos | | | | |
|--------------------------|--|--|--------------|--|
| ANIMALES | VEGETALES | MINERAL | HONGOS | BACTERIAS |
| * Vertebrados | *Musgos | Todos y cada uno de los derivados para esta actividad. | * Protista | ANIMALES: Pelos, plumas, excrementos, sustancias antígenas, larvas de invertebrados |
| *Invertebrados | *Helechos | | * Ameba | |
| * Derivados de animales. | * Semillas * Derivados de vegetales | | * Plasmodium | |
| | | | * Mónica | VEGETALES: Polvo vegetal, polen, madera, esporas fúngicas, micro toxinas, antibióticos y polisacáridos. |

Tabla 2. Riesgos Biológicos.

7.1.1.1.4 Factores de Riesgo Biomecánico.

Se refiere a todos aquellos aspectos de la organización del trabajo, de la estación o puesto de trabajo y de su diseño que pueden alterar la relación del individuo con el objeto técnico produciendo problemas en este, en la secuencia de uso o la producción. El factor de riesgo Biomecánico puede ser por carga física estática o dinámica, por tanto:

- ❖ **Carga Estática:** Generada por la postura que adopta el cuerpo durante la inactividad y/o actividad muscular, por medio de la acción coordinada de músculos, articulaciones y ligamentos para lograr el equilibrio y la adaptación en forma permanente al movimiento.
- ❖ **Carga Dinámica:** Generada por la manipulación de cargas, la cual se define como la acción de levantar, soportar y/o transportar peso, existe manipulación manual (fuerza muscular) y manipulación con ayuda mecánica.

El cuerpo de trabajo puede soportar movimientos difíciles y poco naturales durante un periodo limitado de tiempo. Sin embargo, cuando estas condiciones y movimientos se combinan durante periodos prologados producen fatiga, que es una pérdida de eficiencia y una aversión a la realización de cualquier tipo de esfuerzo. Las exigencias físicas que conllevan cualquier tipo de trabajo comprende:

- ✓ **Posturas de Trabajo:** Todo trabajo para su realización requiere de una postura determinada la cual depende del plano de trabajo. El mantenimiento prolongado de una postura inadecuada requerirá por parte de trabajador, un esfuerzo adicional al exigido por la tarea si el plano de trabajo no es acorde con las medidas antropométricas del trabajador.
- ✓ **Manipulación y Transporte de Cargas:** Esta actividad puede provocar lesiones en diversas partes del cuerpo, siendo además un factor importante de sobrecarga muscular. Esta circunstancia se puede ver agravada por el levantamiento brusco de cargas, al no disponer de equipos mecánicos para su operación y de una técnica de levantamiento adecuado.

❖ **Principales Fuentes Generadoras:**

- ✓ **Diseño Puesto de Trabajo:** Altura plano de trabajo, ubicación de controles, sillas, aspectos espaciales y equipos.
- ✓ **Organización del Trabajo:** Organización secuencia productiva, organización del tiempo de trabajo, trabajo repetitivo (monotonía).

7.1.1.1.5 Factores de Riesgo Psicosocial.

Se refiere a aquellos aspectos intrínsecos y organizativos del trabajo y a las interrelaciones humanas, que al interactuar con factores humanos endógenos (Edad, patrimonio genético, antecedentes psicológicos) y exógenos (vida familiar, cultura, etc.) tienen la capacidad potencial de producir cambios psicológicos del comportamiento (agresividad, ansiedad, insatisfacción) o trastornos físicos o psicopáticos (fatiga, dolor de cabeza, hombros, cuello

espalda, propensión a la úlcera gástrica, la hipertensión, la cardiopatía, envejecimiento acelerado).

| DESCRIPCION | FUENTE GENERADORA |
|---|---|
| CONTENIDO DE LA TAREA | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Trabajo repetitivo o en cadena ✓ Monotonía ✓ Ambigüedad del rol ✓ Identificación del producto |
| ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Turnos ✓ Horas Extras ✓ Pausas, descansos ✓ Ritmo, control de tiempo. |
| RELACIONES HUMANAS | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Relaciones jerárquicas ✓ Relaciones cooperativas ✓ Relaciones funcionales ✓ Participación, toma de decisiones, opiniones. |
| GESTION | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Evaluación del desempeño ✓ Planes de Inducción ✓ Capacitación ✓ Política de ascensos ✓ Estabilidad laboral ✓ Remuneración |
| <p>Comprende la interacción entre el ambiente de trabajo, las condiciones de organización y las necesidades, capacidades, hábitos personales del trabajador y su entorno social, y que en un momento pueden generar cargas que afectan la salud, el rendimiento en el trabajo y la satisfacción laboral.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Contenido de la jornada de trabajo (monotonía, repetitividad, autonomía). ✓ Ritmos impuestos de trabajo (rápido, lento). ✓ Turnos de trabajo inestables. ✓ Tipo de vinculación laboral. ✓ Tipo y calidad de la supervisión. ✓ Conflicto de autoridad. ✓ Sobrecarga cualitativa de trabajo (responsabilidad y concentración excesiva) ✓ Ausencia de facilidades para el desarrollo personal. ✓ Ausencia de facilidades para el desarrollo personal. ✓ Ausencia de programas organizativos de inducción y entrenamiento. ✓ Aspectos salariales. |

Tabla 3. Riesgo Psicosocial

7.1.1.2 CONDICIONES DE SEGURIDAD

7.1.1.2.1 Factores de Riesgo Eléctrico.

Se refiere a sistemas eléctricos de las máquinas, equipos, herramientas e instalaciones locativas en general, que conducen o generan energía y que al entrar en contacto con las personas pueden provocar, entre otras lesiones, quemaduras, shock, fibrilación ventricular, según sea la intensidad de la corriente y el tipo de contacto.

❖ Fuentes generadoras:

- ✓ Equipos, máquinas, herramientas u operaciones sin conexión a tierra.
- ✓ Líneas conductoras sin entubar o canalizar.
- ✓ Equipos eléctricos expuestos a humedad.
- ✓ Cables con empalmes defectuosos y sin aislamiento.
- ✓ Cables eléctricos de calibre inadecuado.
- ✓ Cajas, tomas, e interruptores defectuosos, inadecuados y descubiertos.
- ✓ Controles eléctricos inadecuados y sin proyección en la maquinaria.
- ✓ Exposición a alta tensión eléctrica.
- ✓ Extensiones de material aislante inadecuado.

7.1.1.2.2 Factores de Riesgo Mecánico.

Contempla todos aquellos factores presente en objetos, máquinas, equipos, herramientas que por falta de mantenimiento preventivo y/o correctivo, carecen de guardas de seguridad en el sistema de transmisión de fuerza, punto de operación y partes móviles y salientes, falta de herramientas de trabajo y elementos de protección personal.

❖ Fuentes generadoras:

- ✓ Máquinas o equipos sin anclaje o base firme.
- ✓ Máquinas o equipos sin proyección en los sistemas de transmisión de fuerza.
- ✓ Máquinas y equipos y herramientas sin protección o guardas en los puntos de operación.
- ✓ Herramientas manuales defectuosas.
- ✓ Herramientas manuales eléctricas defectuosas.
- ✓ Herramientas neumáticas defectuosas.

7.1.1.2.3 Factores de Riesgo Locativo.

Las características de diseño, construcción, mantenimiento y deterioro de las instalaciones locativas pueden ocasionar lesiones a los trabajadores o incomodidades para desarrollar el trabajo o daños a los materiales de la empresa.

7.1.2 PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO: METODOLOGIA DE PRESENTACION BASADA EN LA GUIA TECNICA COLOMBIANA GTC 45.

De acuerdo a lo que establece la legislación colombiana vigente, específicamente la Guía Técnica Colombiana 45 (GTC 45) define el siguiente flujo grama con los pasos y etapas necesarias para el desarrollo estándar de la identificación de peligros en el trabajo y la realización de los panoramas de riesgo:



Figura 3. Etapas del Panorama de Factores de Riesgo.

.De una manera particular, la valoración del riesgo se define de acuerdo a la forma como se evalúan los riesgos, a los criterios de aceptabilidad que se definan (dependen de las condiciones del trabajo y del negocio) y finalmente si se decide que el riesgo es tolerable o no y en qué circunstancias.



Figura 4. Criterios de Valoración del Riesgo.

| Nivel de riesgo y de intervención NR = NP x NC | | Nivel de probabilidad (NP) | | | |
|---|-----|----------------------------|-------------------|---------------|-------------------|
| | | 40-24 | 20-10 | 8-6 | 4-2 |
| Nivel de consecuencias (NC) | 100 | I 4000-2400 | I 2000-1200 | I 800-600 | II 400-200 |
| | 60 | I 2400-1440 | I 1200-600 | II 480-360 | II 240 III 120 |
| | 25 | I 1000-600 | II 500 – 250 | II 200-150 | III 100- 50 |
| | 10 | II 400-240 | II 200 III 100 | III 80-60 | III 40 IV 20 |

Tabla 4. Determinación del nivel de riesgo y de intervención

Fuente: GTC 45 de 2010. Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos de seguridad y salud ocupacional.

7.1.3 PLANES DE ACCION

Como resultado de la identificación de peligros, se requiere definir las acciones que se realizaran para controlarlos o eliminarlos si es el caso. En esta etapa es necesario tener en cuenta el número de trabajadores expuestos, las peores consecuencias, la inversión vs el impacto, y la medida de intervención que se desea, ya sea eliminar, sustituir o controlar mediante acciones definidas. (ICONTEC, 2010).

7.2 MARCO LEGAL

Aunque el desarrollo de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia se remonta a la época prehispánica, es de principal interés aquel presentado del siglo 19 en adelante, para lo cual, denotamos el desarrollo de la **ley 57 de 1915**, conocida como la Ley del General Rafael Uribe Uribe, de gran relevancia en lo relacionado con la reglamentación de los Accidentes de Trabajo y Enfermedades profesionales, consagrando además las prestaciones económico-asistenciales, responsabilidades del empleador, las clases de incapacidad, indemnización por limitaciones físicas causadas por el trabajo, pensión del sobreviviente, entre otras. De acuerdo a la historia, es a través de esta ley que se establece primeramente la definición de Accidente de trabajo.

Luego, mediante la **ley 90 de 1946** se crea el Instituto Colombiano de Seguros Sociales, entidad muy importante en la seguridad social de nuestro país. Más tarde, en **1959** se expide el **Código Sustantivo del Trabajo**, en el cual se establecen múltiples normas relativas a la Salud Ocupacional como el descanso obligatorio, la jornada de trabajo (**C.S.T arts. 55- 60**), las

prestaciones por enfermedad profesional y accidente de trabajo (**C.S.T arts. 158 – 192**) y la higiene y seguridad en el trabajo (**C.S.T arts. 348 – 352**), muy aplicables casi todos a día de hoy.

El **decreto 3170 de 1964** aprueba el Reglamento del Seguro Social obligatorio de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, donde, influido por el modelo alemán, el ICSS inicia la cobertura de riesgos profesionales para la población trabajadora del sector formal, industrial y semi industrial.

Para la década de los 60, se desarrolló la legislación en SO del sector público y fueron emitidos los **decretos 3135 de 1968 y 1848 de 1969**, reglamentando el régimen laboral y prestacional de los empleados públicos.

Mediante el título II de la **ley 9 de 1979** nace el termino Salud Ocupacional y se dictan medidas sanitarias en las empresas. En 1983 se crea el Comité Nacional de Salud Ocupacional, organismo que le recomienda al gobierno nacional reglamentar lo relacionado a esta área.

Más adelante, mediante la participación del CNSO se expide el **decreto 614 de 1984** de forma que se establecieron las bases para la administración de la SO en el país y el **artículo 35** crea la obligación de diseñar y poner en marcha un Plan Nacional de SO.

En 1984 se elabora el primer Plan Nacional de SO con la participación de las entidades que conformaban el CNSO, que tuvo como objeto orientar las acciones y programas de las instituciones y entidades públicas y privadas, así como el aumento de la productividad y establecimiento de un plan para evitar la colisión de competencias. En desarrollo de este primer plan se expidieron normas de gran importancia hoy como la **resolución 2013 de 1986** (Comités Paritarios) y la resolución 1016 de 1989 (programa de SO).

Durante el desarrollo del segundo Plan Nacional de Salud Ocupacional, se expidieron la **ley 100 de 1993** y el **decreto ley 1295 de 1994**, normas que reorientaron la salud ocupacional y crearon el Sistema General de Riesgos Profesionales, dando origen a las nuevas estructuras técnicas y administrativas.

El decreto **ley 1295 de 1994** ha sido reglamentado a través de **decretos** como el **1772 y el 1832 de 1994, el 1530 de 1996, el 917 de 1999, el 2463 de 2001 y el 2800 de 2003**, modificándose algunos artículos mediante la **ley 776 de 2002**.

Durante los siguientes años el CNSO presento iniciativas para establecer el tercer plan. Para 2003 se conformó una comisión integrada por representantes de los trabajadores, empleadores, ARPs, (ahora ARL) y el Gobierno Nacional, con el objetivo de analizar documentos como el Plan Nacional de Desarrollo, el Programa Nacional de Salud, la Política Pública para la Protección de la Salud en el Mundo del Trabajo, recomendaciones internacionales al respecto, entre otros, con el fin de que el PNSO 2003 – 2007 estuviese acorde con estas estrategias y necesidades. (Biblioteca virtual de desarrollo sostenible y salud ambiental, 2009).

El 11 de Julio de 2012 se publico la **ley 1562 de 2012**, mediante el cual se modificó el sistema de riesgos laborales y algunas otras disposiciones tales como las definiciones de Salud Ocupacional, entendida de ahí en adelante como Seguridad y Salud en el Trabajo. También se modificaron algunos apartes del **decreto 1295 de 1994** en el acápite de afiliaciones, así como la definición de accidente de trabajo, en lo relacionado con las actividades sindicales, deportivas y culturales, el termino enfermedad profesional pasa a ser enfermedad laboral. Entre otras modificaciones. (Ministerio de Trabajo, 2012).

De manera especial, de aquí en adelante se hará uso de lo perpetuado en el **decreto 917 de 1999**, en el cual está contenido el manual único para la calificación de invalidez o pérdida de capacidad laboral de cualquier origen, de conformidad con lo establecido por los **artículos 38**, siguientes y concordantes de la **Ley 100 de 1993**, el **46 del Decreto-ley 1295 de 1994** y el **5º de la Ley 361/97**. (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social - Ministerio de Salud, 1999) Esto en referencia a los casos médicos especiales que se manejan en GRUPO INTEGRAL.

GRUPO INTEGRAL ha establecido y documentado un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo a nivel nacional, para cobertura de cada una

de las empresas usuarias vinculadas a las ya mencionadas empresas que conforman este grupo, sin embargo, en la sucursal de barranquilla no se ha establecido este sistema en vínculo con cada una de las empresas clientes y tampoco para el personal de planta de la sucursal misma. Independientemente de que se cuente con un SG-SST que corresponde a lo establecido por la ley vigente, es necesario hacer extensivo este sistema a la sucursal barranquilla y al personal en misión/servicio en cada una de las empresas usuarias cuya cobertura depende de esta sucursal, así como al personal de planta en la misma.

Así, a continuación se definen y resumen algunos otros apartes de la legislación colombiana de interés en el desarrollo de este trabajo.

Ley 9ª De 1979: Es la ley marco de la Salud Ocupacional en Colombia; es la norma para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus labores.

Resolución 2400 de 1979: conocida como el “Estatuto General de Seguridad”, trata de disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.

Decreto 586 de 1983: Establecimiento comités de Salud Ocupacional.

Decreto 776 de 1987: Modificación de las tablas de valuación de incapacidades resultantes de accidentes de trabajo.

Decreto 2177 de 1989: Readaptación profesional y el empleo de personas invalidas.

Resolución 13824 de 1989: Medidas de protección de salud.

Resolución 1016 de 1989: Establece el funcionamiento de los programas de Salud Ocupacional en las empresas.

Resolución 006398 de 1991: Procedimiento en materia de Salud Ocupacional.

Decreto 1833 de 1994: Determina la administración y funcionamiento del fondo de Riesgos Profesionales.

Decreto 1281 de 1994: Reglamenta las actividades de alto riesgo.

Decreto 1295 de 1994: Dicta normas para la autorización de las sociedades sin ánimo de lucro que pueden asumir los riesgos de enfermedad profesional y accidente de trabajo, determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales, establece la afiliación de los funcionarios a una entidad Aseguradora en Riesgos Profesionales (ARP).

Decreto 1346 de 1994: Por el cual se reglamenta la integración, la financiación y el funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez.

Decreto 1542 de 1994: Reglamenta la integración y funcionamiento del Comité Nacional de Salud Ocupacional.

Decreto 1771 de 1994: Reglamenta los reembolsos por Accidentes de trabajo y Enfermedad Profesional.

Decreto 1772 de 1994: Por el cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales.

Decreto 1831 de 1994: Expide la tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales.

Decreto 1832 de 1994: Por el cual se adopta la tabla de Enfermedades profesionales.

Decreto 1834 de 1994: Por el cual se reglamenta el funcionamiento del Consejo Nacional de Riesgos Profesionales.

Decreto 1835 de 1994: Reglamenta actividades de Alto Riesgo de los Servidores Públicos.

Decreto 2644 de 1994: Tabla Única para la indemnización de la pérdida de capacidad laboral.

Decreto 692 de 1995: Manual Único para la calificación de la invalidez.

Decreto 1436 de 1995: Tabla de valores Combinados del Manual Único para la calificación de la invalidez.

Decreto 2100 de 1995: Clasificación de las actividades económicas.

Resolución 4059 de 1995: Reportes de accidentes de trabajo y enfermedad profesional.

Decreto 917 de 1999: Según el cual se establece el Manual Único para la Calificación de la Invalidez o Pérdida de Capacidad Laboral.

Decreto 1607 de Julio de 2002: Tabla de clasificación de actividades económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales.

Circular unificada del 22 de Abril de 2004.

Decreto 4369 de 2006: Establece la responsabilidad de las Empresas de Servicios Temporales en la Salud Ocupacional de sus Trabajadores de Planta y en misión.

Resolución 1401 de Mayo de 2007: Se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.

Resolución 2436 de Julio de 2007: Se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.

Resolución 002646 de Julio de 2008: Por la cual se establece disposiciones para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo en el trabajo.

Resolución 003673 de Septiembre de 2008: Se establece el Reglamento Técnico de Trabajo en Alturas.

Resolución 000733 de Marzo de 2009: Se modifica ligeramente la anterior.

Guía Técnica Colombiana (GTC) ICONTEC 45 y 34. (Gobernación del Huila, 2009).

7.3 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA.

GRUPO INTEGRAL es un grupo corporativo ubicado principalmente en la ciudad de Bogotá, con sucursal en la ciudad de Barranquilla, departamento del Atlántico, conformado por las empresas AYUDA INTEGRAL S.A y SOS

EMPLEADOS S.A, dedicadas a la subcontratación de procesos y al suministro de personal temporal.

De manera introductoria a la situación de GRUPO INTEGRAL, es posible entender que este se divide en dos empresas ya descritas con anterioridad: Ayuda Integral y SOS Empleados, siendo la primera una Empresa de Subcontratación y la segunda una Empresa de Servicios Temporales, lo cual nos lleva a destacar la diferencia de ambas empresas en el tema central de este trabajo, que es la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).

En lo referente a esto último, el servicio de Subcontratación se resume en el caso de una empresa que contrata los servicios de otra para hacerse cargo de un proceso en particular que no es uno de los procesos misionales de la primera, es casi como aislar el proceso en mención de la empresa contratante, lo cual nos permite aislar también las responsabilidades en materia de SST que en este caso deben ser entendidas con un fuero normal, al tratarse de una relación típica de un empleador tradicional para la empresa de Subcontratación, es decir, en este caso Ayuda Integral responde total y absolutamente por lo tocante a la SST de los trabajadores en Servicio que operen para la empresa cliente, sin importar que el centro de trabajo para estos no sea la misma empresa.

Por el contrario, como una situación particular, es destacable la condición legal de la empresa SOS Empleados por ser una empresa de Servicios Temporales (EST). En Colombia, las relaciones jurídicas entre empresas usuarias y las EST en asuntos como la relación de aseguramiento de los riesgos laborales y el manejo de la estabilidad laboral reforzada del trabajador en misión enfermo, entre otros, no están del todo claras, y en algunos casos, las soluciones adoptadas por los tribunales desconocen la naturaleza del negocio de colaboración temporal. La legislación Colombiana, parece haber olvidado en forma franca a las EST en la reglamentación que sistemáticamente ha emitido en materia de salud y seguridad, dejando el negocio de colaboración temporal para ser interpretado de acuerdo con las normas diseñadas para el empleador tradicional, que tiene a sus trabajadores dentro de su propio centro de trabajo y sobre el cual ejerce subordinación inmediata y directa, situación que no se

presenta cuando el empleador envía sus trabajadores en misión a una usuaria como lo hace una EST. (Sanchez Esquivel, 2012)

Al respecto, está el Decreto 4369 de 2006, que establece que las empresas de servicios temporales son responsables de la Seguridad y Salud de los trabajadores de planta y en misión (Ministerio de la Protección Social, 2008), mientras el Decreto 1530 de 1996 en su artículo 11, establece que las empresas usuarias que utilicen los servicios de una EST deberán incluir a los trabajadores en misión dentro de sus SG-SST. Así las cosas, las capacitaciones y demás actividades relacionadas, ya sean brindadas por las EST o las empresas usuarias, deben estar enfocadas a los riesgos a los cuales los trabajadores en misión están expuestos.

Entonces, es posible concluir para este caso, que La EST y la empresa usuaria deben estar alineadas frente al manejo de los riesgos laborales a que están expuestos los trabajadores en misión y es imperativo que cuando se firme el contrato de colaboración temporal, se establezcan las responsabilidades, derechos y deberes de los trabajadores en misión. (Sanchez Esquivel, 2012).

8. METODOLOGIA

La realización de este proyecto se realiza bajo la modalidad de investigación descriptiva, dado que se busca conocer y determinar las situaciones, actitudes y generalidades predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas.

La meta no está solo en la recolección de datos, sino en la prevención e identificación de las relaciones que existen entre las distintas variables que intervienen en el proceso de la administración de riesgos laborales a través de las distintas herramientas que ofrece la academia, en este caso de lo estipulado en la legislación colombiana en lo tocante a la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo a través de un sistema que la regule.

8.1 POBLACION Y MUESTRA

La población de interés está constituida por un total de 90 trabajadores distribuidos en 9 empresas cliente de GRUPO INTEGRAL S.A. en las ciudades de Barranquilla y Cartagena.

8.2 FUENTES DE INFORMACION

La información fue obtenida mediante la observación directa y mediante el uso de herramientas técnicas de recolección de información relacionada con el objeto académico de este trabajo, como lo son las inspecciones de seguridad, los diagnósticos de condiciones laborales y otros documentos y registros corporativos existentes. De forma adicional y paralela se obtuvo información de las referencias bibliográficas citadas en este documento y de las leyes Colombianas actuales y vigentes.

8.3 ETAPAS DE LA INVESTIGACION

De forma general, la investigación se desarrollara bajo los siguientes parámetros:

1. Diagnóstico de las condiciones generales de trabajo y salud de los empleados en misión o servicio en las empresas cliente. Esto incluye un análisis de los procesos y generalidades empresas cliente: Procesos, personal, directiva, políticas, etc.

2. Diagnóstico de la estructura y alcance del SGSST de GRUPO INTEGRAL en cada una de las modalidades de servicio ofrecidas por la empresa.
3. Revisión de la literatura y estado de vigencia de la legislación colombiana en cuanto al sistema general de riesgos laborales y a la Seguridad y Salud en el Trabajo.
4. Identificar los puntos en los que el SGSST puede mejorarse, analizando la viabilidad de las adiciones y ejecutando las acciones de mejora
5. Actualizar el SG-SST en la sucursal barranquilla de la empresa GRUPO INTEGRAL S.A. con el propósito de garantizar el cumplimiento de los requisitos legales y disminuir la accidentalidad y aparición de enfermedades laborales.
6. Desarrollar los subsistemas de Medicina Preventiva, procurando mejorar las condiciones de trabajo y salud de los empleados y la disminución directa de la accidentalidad.
7. Formulación y puesta en marcha del Programa de vigilancia epidemiológica: Programa PILO y Normas de Seguridad para Operadores Motorizados.
8. Modificaciones de Políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Política de Prevención del Consumo de Alcohol, Tabaco y Drogas.
9. Desarrollar el subsistema de Higiene y Seguridad Industrial, procurando mejorar las condiciones de trabajo y salud de los empleados y la disminución directa de la accidentalidad.
10. Identificación de factores de riesgo a través del diagnóstico general de las condiciones de seguridad y salud en la sucursal barranquilla y las empresas cliente adscritas a esta sucursal.
11. Levantamiento de Panorama de Factores de Riesgo.
12. Definición y formulación de bases para el funcionamiento de COPASST individual para la sucursal Barranquilla.

13. Definición y formulación de bases para el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.

7. Conclusiones.

9. RESULTADOS

9.1 DIAGNOSTICO DE LA ESTRUCTURA Y ALCANCE DEL SGSST DE GRUPO INTEGRAL.

9.1.1 COMPONENTES DEL SGSST

Como parte inicial de la investigación, se realizó un análisis de la estructura general del SGSST creado en GRUPO INTEGRAL con el objetivo de ampliar el alcance del mismo a la sucursal barranquilla y empresas usuarias y también definir acciones de mejora tanto a nivel general, como aquellas generadas por esta ampliación. En esta fase, se encontró que la empresa cuenta con un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, que consta a su vez de unos componentes de acuerdo a lo que establece la ley colombiana, como son:

- Política
- Organización
- Subsistema de Gestión de Medicina Preventiva y del Trabajo
- Subsistema de Gestión de Higiene y Seguridad Industrial
- Funcionamiento del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (antes COPASO, ahora COPASST).
- Asesoría de la Administradora de Riesgos Laborales A.R.L., de acuerdo con la reglamentación vigente.
- Proceso de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo de GRUPO INTEGRAL (ciclo PHVA).

Estos componentes han sido definidos de acuerdo con el Decreto 1295 de 1994 y la Resolución 1401 de 2007 que definen obligaciones claras a las Administradoras de Riesgos Laborales, para con los empleadores afiliados y, con la Ley 1562 de 2012 que define el programa de salud ocupacional como el “Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST”, consistente en el “...desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la **política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoria y las acciones de mejora...**” Y, la Resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de Trabajo que ordena, refiriéndose al Programa de Salud Ocupacional – hoy SGSST -, en su artículo cuarto: “Tal programa deberá estar contenido en un documento firmado por el representante legal de la empresa y el encargado de desarrollarlo, el cual contemplara actividades en Medicina Preventiva, Medicina del Trabajo, Higiene Industrial y Seguridad Industrial, con el respectivo cronograma de dichas actividades. Tanto el programa como el cronograma se mantendrán actualizados y disponibles para las autoridades competentes de vigilancia y

control.” Y, luego en el artículo quinto especifica: “El programa de Salud Ocupacional de las empresas y lugares de trabajo, será de funcionamiento permanente y estará constituido por: **A. Subprograma de Medicina Preventiva. B. Subprograma de Medicina del Trabajo. C. Subprograma de Higiene y Seguridad Industrial, de acuerdo con la reglamentación vigente**”. (Ministerio de Trabajo, 2012).

Ahora bien, como es sabido, por la Ley 1562 de 2012 ya no se habla de Programa de Salud Ocupacional sino de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y las actividades del anterior, pasan al último, agregando la política, la organización, la asesoría de la ARL a la cual está afiliada la empresa y, el proceso interno de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa que integra la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora, bajo el ciclo de Deming (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).

Es necesario tener en cuenta que el desarrollo de este sistema de gestión, **DEBE HACERSE** conforme con la normatividad vigente, especialmente en la forma que ordena el artículo 28 del Decreto 614 de 1984, “... **c) Las actividades de medicina preventiva y del trabajo, e higiene y seguridad industrial, serán programadas y desarrolladas en forma integrada; d) su contenido y recursos deberán estar en directa relación con el riesgo potencial y con el número de trabajadores en los lugares de trabajo; e) La organización y el funcionamiento se harán conforme a las reglamentaciones que expidan los Ministerios de Salud y Trabajo y Seguridad Social.**”

9.1.2 SUBSISTEMA DE GESTIÓN DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO

El subsistema de gestión de Medicina Preventiva y del Trabajo, tiene como finalidad principal la promoción, prevención y control de la salud del trabajador en misión, servicio y de planta, protegiéndolo de los factores de riesgo ocupacionales, ubicándolo en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones psico fisiológicas y manteniéndolo en aptitud de producción de trabajo.

En GRUPO INTEGRAL, la gestión de la Medicina Preventiva y del Trabajo se llevara a cabo con las siguientes actividades, conforme con el Artículo 10 de la Resolución 1016 de 1989:

| ASPECTO | PERSONAL DE PLANTA | PERSONAL EN MISION |
|---|--|--|
| Realizar exámenes médicos, clínicos y paraclínicos para admisión, periódicos ocupacionales, cambios de ocupación (reubicación), reingreso al trabajo (post incapacidad), retiro y otras situaciones que alteren o puedan traducirse en riesgos para la salud de los trabajadores. | Realización de exámenes médicos de ingreso (de acuerdo a matriz). Realización de exámenes médicos periódicos (de acuerdo a matriz). Realización de exámenes médicos de retiro. | Realización de exámenes médicos de ingreso y periódicos de acuerdo a profesiograma establecido por la empresa usuaria o a los acuerdos comerciales establecidos. Realización de examen médico de retiro. |
| Desarrollo de actividades de vigilancia epidemiológica, conjuntamente con el subprograma de higiene y seguridad industrial: Accidentes de trabajo. | Se investigan según lo establecido en la resolución 1401 de 2007, se lleva estadística de acuerdo a: <ul style="list-style-type: none"> • Índice de frecuencia • Índice de severidad • Índice de lesión incapacitante | Se investigan según lo establecido en la resolución 1401 de 2007, se lleva estadística de acuerdo a: <ul style="list-style-type: none"> • Índice de frecuencia • Índice de severidad • Índice de lesión incapacitante |
| Desarrollo de actividades de vigilancia epidemiológica, conjuntamente con el subprograma de higiene y seguridad industrial: Enfermedades laborales | Desarrollo en la medida de la calificación de enfermedades con este origen. | Desarrollo en la medida de la calificación de enfermedades con este origen. |
| Desarrollo de actividades de vigilancia epidemiológica, conjuntamente con el subprograma de higiene y seguridad industrial: Panorama de factores de riesgo | El panorama se realiza de acuerdo al formato establecido por el sistema de gestión de calidad, basado en la metodología GTC 45. | El panorama se realiza de acuerdo al formato establecido por el sistema de gestión de calidad, basado en la metodología GTC 45. |
| Suministro de información a la Gerencia sobre los problemas de salud de los trabajadores y las medidas aconsejadas para la prevención de las enfermedades laborales y accidentes de trabajo. | Se retroalimenta la información a la Dirección de Operaciones y Servicios, para determinar acciones encaminadas a la prevención de accidentes y enfermedades de origen laboral, así como también para la promoción de la salud. | |
| Organización e implantación de un servicio oportuno y eficiente de primeros auxilios. | En la sucursal principal, está conformada y formada una brigada de emergencia en primeros auxilios, contraincendios, prevención y rescate. Se cuenta con dos botiquines portátiles con los elementos necesarios y un botiquín empotrado. | El personal en misión o servicio contratado por GRUPO INTEGRAL, para el cumplimiento de funciones en las empresas usuarias, debe ser acogido en el plan de emergencias de las empresas donde se encuentre, es decir, GRUPO INTEGRAL no realiza planes de emergencia ni programas de formación a brigadas de este personal. Pese a lo anterior, las actividades relacionadas se realizaran bajo acuerdo entre las partes. |
| El desarrollo de una política preventiva del consumo de alcohol, tabaco y drogas. | Se establece esta política de estricto cumplimiento y como una extensión del Reglamento Interno de Trabajo. Se realizaran controles cuando se | Se establece esta política de estricto cumplimiento y como una extensión del Reglamento Interno de Trabajo. Se realizaran controles cuando se |

Tabla 5. Condiciones actuales del Subsistema de Medicina Preventiva y del Trabajo de GRUPO INTEGRAL.

9.1.2.1 POLITICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (ACTUAL)

“GRUPO INTEGRAL es una empresa de servicios temporales y sub contratación de procesos, caracterizada por su compromiso con la promoción y desarrollo de la calidad de vida de sus trabajadores, a través del mejoramiento continuo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, basado en la prevención de accidentes de trabajo, y enfermedades laborales, generados por la operación de esta compañía. Por tanto, es política de GRUPO INTEGRAL, el trabajo constante en pro de la buena salud de sus trabajadores, entendiendo esta de forma integral y no solamente como la ausencia de enfermedad. Dicho trabajo se fundamenta en el supuesto de que los trabajadores son el principal activo con el que cuenta la empresa para poder desarrollar su actividad económica, cumpliendo con lo establecido en la misión de la compañía y ubicados en la visión de futuro para con los tientes externos y para los internos.

Hace parte de esta política empresarial:

- a. El compromiso de GRUPO INTEGRAL para trabajar por el bienestar de todos sus trabajadores en misión o servicio, mejorando continuamente las condiciones de Medicina Preventiva y del Trabajo, de Higiene, de Seguridad Industrial, y la gestión de los riesgos laborales reales o potenciales de la empresa, mediante la implementación y desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST.
- b. El nombramiento de una persona responsable del SGSST, la integración del COPASST y, la contratación de asociados comerciales o personal técnico o profesional que brinde al personal, asesoría jurídica o y de SST.
- c. La disposición de los recursos humanos, tanto en empresas cliente (para trabajadores en misión o servicio) como para el personal de planta, recursos económicos y físicos necesarios, de acuerdo con el presupuesto de la empresa o lo establecido en acuerdos comerciales, para la implementación y el desarrollo con mejoramiento continuo, del SGSST y todos aquellos programas, subprogramas y actividades que lo integran.”

9.1.2.2 POLITICA DE PREVENCION DEL CONSUMO DE ALCOHOL, TABACO Y DROGAS (ACTUAL)

GRUPO INTEGRAL, siendo consciente de que el uso de alcohol , tabaco y drogas puede afectar la salud de los trabajadores y el desempeño del trabajo,

fija la siguiente política la cual sea un requisito de cumplimiento para todos los empleados, visitantes, contratistas y subcontratistas de la compañía:

- Queda estrictamente prohibido el consumo de drogas o estar bajo los efectos de estas, durante las jornadas laborales, se desarrollen dentro o fuera de las instalaciones de la empresa.
- Queda estrictamente prohibido el consumo de alcohol y tabaco o estar bajo los efectos de estos, durante las jornadas laborales, se desarrollen dentro o fuera de las instalaciones de la empresa; salvo autorización expresa de la empresa para hacerlo.
- Igualmente está prohibido el uso de alcohol, tabaco y drogas para distribución, posesión o venta.
- Queda estrictamente prohibido el porte de armas dentro de las instalaciones de la empresa y de la empresa usuaria.
- Cuando la gerencia o alguna figura de autoridad avalada por la empresa lo solicite, se requerirá a los trabajadores pruebas de alcohol y drogas antes o durante la jornada laboral.
- Es responsabilidad de cada empleado permanecer libre de los efectos de sustancias psicoactivas que interfieran en el buen desempeño de sus labores.
- Es la intención de la compañía proporcionar un lugar saludable. Por lo tanto la gerencia y Salud Ocupacional promueven un programa de concientización y educación de prevención para minimizar el consumo de estas sustancias.
- GRUPO INTEGRAL alentará a los empleados que abusan del consumo de estas sustancias a seguir un tratamiento de rehabilitación.
- Los empleados que bajo prescripción médica deban usar drogas y cuya acción pueda afectarlos durante su trabajo deberán informar a sus jefes inmediatos antes de iniciar labores.

El consumo o uso de alcohol, tabaco y drogas, que puedan afectar la seguridad, el desempeño en el trabajo y la salud de los empleados, será asumido como falta grave, al igual que el incumplimiento de esta política, lo que conllevará a la aplicación de las sanciones estipuladas por la empresa.

9.1.3 SUBSISTEMA DE GESTIÓN DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

El subsistema de gestión de Higiene y Seguridad Industrial tiene como objeto la identificación, reconocimiento, evacuación y control de los factores ambientales que se originen en los lugares de trabajo y que puedan afectar la salud de los trabajadores.

En GRUPO INTEGRAL, la gestión de la higiene y la seguridad industrial se llevará a cabo con las siguientes actividades, conforme con el artículo 11 de la resolución 1016 de 1989:

| ASPECTO | PERSONAL DE PLANTA | PERSONAL EN MISION |
|--|---|--|
| Elaborar un panorama de riesgos para obtener información sobre estos en los sitios de trabajo de la empresa, que permita la localización y evaluación de los mismos, así como en conocimiento de la exposición a los que están sometidos los trabajadores afectados por ellos. | Se establece panorama de factores de riesgo, de acuerdo al procedimiento definido por calidad, de acuerdo a la metodología GTC 45. | Se realiza panorama de factores de riesgo, según el procedimiento y metodología definidos y acuerdos con empresas cliente. |
| Identificar los agentes de riesgos físicos, químicos biológicos, psicosociales, ergonómicos, mecánicos, eléctricos, locativos y otros agentes contaminantes mediante inspecciones periódicas a las áreas, frentes de trabajo y equipos en general. | Las inspecciones de seguridad se realizan con el formato establecido para ello, y de acuerdo al cronograma planteado al inicio de cada año. | Las inspecciones de seguridad se realizan con el formato definido, y de acuerdo al cronograma planteado para la empresa usuaria o según necesidades específicas. |
| Evaluar con ayuda de técnicas de medición cualitativas y cuantitativas, la magnitud de los riesgos para determinar su grado de peligrosidad real. | Se establecen mediciones de acuerdo a las necesidades identificadas en el panorama de factores de riesgos. | No se realizan las mediciones higiénicas en las instalaciones de las empresas cliente, debido a que los planes de trabajo se definen en el alcance para los trabajadores y no en la fuente ni en el medio. |
| Establecer y ejecutar las modificaciones en los procesos u operaciones en las materias primas peligrosas, encerramiento o aislamiento de procesos, operaciones y otras medidas, con el objeto de controlar en la fuente de origen o en el medio los agentes de riesgo. | De acuerdo a los resultados de las inspecciones, se definen acciones de mejora, que se tratan con el área de compras y servicios generales. | De acuerdo con los resultados de las inspecciones, se definen acciones de mejora en la fuente, medio y trabajador, sobre la fuente y el medio únicamente opera la empresa usuaria, con el fin de establecer controles sugeridos, y sobre las medidas a tener en cuenta en el trabajador se acuerda con la empresa usuaria. |
| Estudiar e implantar los programas de mantenimiento preventivo de las maquinas, equipos, herramientas, instalaciones locativas, alumbrado y redes eléctricas. | GRUPO INTEGRAL S.A. tiene establecido un programa de mantenimiento preventivo de los equipos críticos para la operación de la empresa. | El programa de mantenimiento preventivo y correctivo es diseñado y desarrollado por la empresa usuaria. |
| Inspeccionar periódicamente las redes e instalaciones eléctricas locativas, de maquinaria, equipos y herramientas para controlar los riesgos de electrocución y los peligros de incendio. | GRUPO INTEGRAL S.A. tiene establecido un programa de mantenimiento preventivo de los equipos críticos para la operación de la empresa. | El programa de mantenimiento preventivo y correctivo es diseñado y desarrollado por la empresa usuaria. |
| Investigar y analizar las causas de los accidentes e incidentes de trabajo y enfermedades laborales a efectos de aplicar las medidas correctivas necesarias. | Las investigaciones de los accidentes se realizan según lo establecido en la resolución 1401 de 2007. | Las investigaciones se realizan según acuerdos con los clientes, a razón de que por su sistema de gestión independiente, pueden no hacer partícipe al personal contratado por GRUPO INTEGRAL. |
| Informar a las autoridades competentes sobre los | Los accidentes de trabajo se reportan en un periodo no | Los accidentes de trabajo se reportan en un periodo no |

| | | |
|---|--|---|
| accidentes de trabajo ocurridos a los trabajadores. | mayor a 48 horas. | mayor a 48 horas. |
| Elaborar, mantener actualizados y analizar las estadísticas de los accidentes de trabajo, las cuales estarán a disposición de las autoridades competentes. | Se realiza estadísticas de ausentismos por accidente de trabajo, índice de frecuencia, índice de lesión incapacitante. | Se realiza estadísticas de ausentismos por accidente de trabajo, índice de frecuencia, índice de lesión incapacitante. |
| Delimitar o demarcar las áreas de trabajo, zonas de almacenamiento y vías de circulación y señalizar salidas, salidas de emergencia, resguardos y zonas peligrosas de las maquinas e instalaciones de acuerdo con las disposiciones legales vigentes. | GRUPO INTEGRAL, realiza la delimitación de zonas de trabajo, según las necesidades de la empresa. | GRUPO INTEGRAL, realiza inspecciones y con dichos resultados se genera recomendaciones específicas a la empresa cuando haya lugar, la delimitación, demarcación y demás las debe realizar la empresa usuaria. |
| Organizar y desarrollar un plan de emergencias. | GRUPO INTEGRAL tiene definido un plan de emergencias que es actualizado de acuerdo a los cambios generados en infraestructura, personal o metodología. | La empresa usuaria es la responsable de diseñar e implementar el plan de emergencias según sus condiciones. |

Tabla 6. Condiciones actuales del Subsistema de Higiene y Seguridad Industrial de GRUPO INTEGRAL

9.1.4 COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

| ASPECTO | PERSONAL DE PLANTA | PERSONAL EN MISION |
|--|---|---|
| Los comités de Medicina, Higiene y Seguridad industrial se constituirán y funcionaran de conformidad con las disposiciones legales vigentes. | Se tiene conformado el comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, centralizado en la sucursal principal de Bogotá, de acuerdo a lo establecido en la Resolución 2013 de 1986. | El comité paritario se conforma según acuerdos establecidos con el cliente, no se conforman COPASST por cada centro de trabajo. |

Tabla 7. Condiciones actuales del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo de GRUPO INTEGRAL

9.1.5 ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL

Los trabajadores deben usar los elementos de protección personal de acuerdo a la exposición de riesgos generada por la labor contratada. Esta información será detallada en una matriz de EPP para cada cliente. Las personas que por su negligencia, no usan los EPP, dan lugar a sanciones disciplinarias de la siguiente forma:

- Por primera vez que se encuentre al empleado sin EPP en la operación que realiza, se le hará llamado de atención verbal, el cual debe quedar registrado en la casilla del formato de inspección de seguridad, firmado por el trabajador.
- La segunda vez que se encuentre al empleado sin EPP en la operación que realiza, se realizara llamado de atención escrito, el cual ira con copia a la hoja de vida del empleado. Para ejecutar este llamado de

atención, la persona que detecte la anomalía debe informar por escrito al supervisor o jefe inmediato para que proceda como es debido.

- La tercera vez que se encuentre al trabajador en estas condiciones, se realizarán los respectivos descargos y podrá ser tomada la opción de despido con justa causa, el documento resultante debe quedar registrado en la hoja de vida del trabajador.

9.1.6 SEGUIMIENTO Y CONTROL

El SGSST debe ser evaluado anualmente para determinar el grado de efectividad o impacto que las acciones del sistema y los subsistemas han tenido sobre las condiciones de trabajo y salud de la comunidad laboral.

| ASPECTO | MECANISMO DE SEGUIMIENTO |
|--|--|
| Listados de materias primas y sustancias empleadas en la empresa. | Listado de control de productos químicos usados por el proceso de servicios generales. |
| Agentes de riesgo por ubicación y prioridades. | Panorama de factores de riesgo. |
| Evaluación de los agentes de riesgos ocupacionales y de los sistemas de control utilizados. | Panorama de factores de riesgo. |
| Relación discriminada de elementos de protección personal que suministren a los trabajadores. | Listado de elementos de protección personal asociadas al sistema de gestión. |
| Recopilación y análisis estadístico de accidentes de trabajo y enfermedades laborales | Estadísticas de accidentalidad. |
| Ausentismo general, por accidentes de trabajo, por enfermedad laboral y por enfermedad común. | Estadísticas por ausentismo. |
| Resultados de inspecciones periódicas internas de SST. | Programa de inspecciones de seguridad. |
| Cumplimiento de programas de educación y entrenamiento. | Cronograma de capacitación y entrenamiento. |
| Historia ocupacional del trabajador, con sus respectivos exámenes de control químico y biológico. | Concepto de aptitud laboral de ingreso y periódicos. |
| Planes específicos de emergencia y actas de simulacro en las empresas cliente cuyos procesos, condiciones locativas o almacenamiento de materiales riesgosos, puedan convertirse en fuente de peligro para los trabajadores, la comunidad o el medio ambiente. | Plan de emergencias. |

Tabla 8. Condiciones actuales del seguimiento y control del SGSST de GRUPO INTEGRAL.

9.1.7 EVALUACION DEL SGSST.

| INDICADOR | FORMULA | PERIODO DE MEDICION |
|---|---|---------------------|
| Tasas de ausentismo por enfermedad laboral. | No. De casos calificados/ No. Personas. | Mensual |
| Tasas de ausentismo por enfermedad general | Días perdidos por EG/ Días trabajados | Mensual |
| Cumplimiento del cronograma de capacitaciones | No personas asistentes/No personas programadas | Mensual |
| Índice de severidad | No. De días perdidos y cargados por AT en el año x K / no. Días trabajados. | Mensual |
| Índice de frecuencia | No. De accidentes en el año x K / no. Días año. | Mensual |
| Índice de lesión incapacitante | IF x IS x 1000 | Mensual |
| Índice de pérdida de capacidad laboral | Número de casos con pérdida de capacidad laboral / Número de trabajadores. | Mensual |

Tabla 9. Condiciones actuales del proceso de evaluación del SGSST de GRUPO INTEGRAL.

9.2 ACTUALIZACION DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO E INTEGRACION DE LA SUCURSAL BARRANQUILLA AL SISTEMA.

De acuerdo al diagnóstico de la estructura actual del SGSST de GRUPO INTEGRAL, es posible identificar además que el alcance no está limitado en teoría a la sucursal principal, porque muchos procesos y procedimientos se desarrollan en la sucursales con la directriz de la jefatura de SST desde Bogotá; sin embargo, también es cierto que muchos procesos y procedimientos se realizan de forma independiente por cada sucursal porque no existe control suficiente. Esta es la situación puntual de la sucursal Barranquilla, sabiendo además que como resultado del diagnóstico realizado se evidencia un abandono total de los procesos relacionados con la Seguridad y Salud de los trabajadores, lo cual implica que REALMENTE el SGSST no se está implementando en esta sucursal en la mayoría de los procesos, y aquellos procesos que si se ejecutan, no se controlan y por lo tanto no se siguen de la forma correcta.

Adicionalmente, una vez definida la estructura actual de este sistema de gestión, se identificaron puntos en los que este sistema podría mejorarse y para lo cual se plantearon unas modificaciones y adiciones procurando siempre que el SG tenga mayor control de los procesos, tenga menos fisuras y pueda ejecutarse debidamente en todas las sucursales, especialmente la sucursal barranquilla, la cual es objeto principal de esta investigación. A continuación algunas modificaciones y adiciones sugeridas:

9.2.1 POLITICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (PROPUESTA):

En términos generales la política actual va de acuerdo a lo que deseable para el SGSST, sin embargo, una propuesta de mejora es adicionar el manejo del medio ambiente como eje de la política organizacional de este sistema de gestión, así como algunos campos que son importantes por el tipo de negocio de la compañía y para definir el rumbo de acción para la misma y la responsabilidad ante la legislación vigente. Por lo tanto, se propone modificar el primer párrafo de la actual política y hacer algunas adiciones al final:

“GRUPO INTEGRAL es una empresa de servicios temporales y sub contratación de procesos, caracterizada por su compromiso con la promoción y desarrollo de la calidad de vida de sus trabajadores, a través del mejoramiento continuo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, basado en la prevención de accidentes de trabajo, y enfermedades laborales, **así como en la protección del medio ambiente, previniendo, disminuyendo y controlando los impactos socio ambientales** generados por la operación de esta compañía. Por tanto, es política de GRUPO INTEGRAL, el trabajo constante en pro de la buena salud de sus trabajadores, entendiendo esta de forma integral y no solamente como la ausencia de enfermedad. Dicho trabajo se fundamenta en el supuesto de que los trabajadores son el principal activo con el que cuenta la empresa para poder desarrollar su actividad económica, cumpliendo con lo establecido en la misión de la compañía y ubicados en la visión de futuro para con los clientes externos y para los internos.

[...]

d. Es primordial para GRUPO INTEGRAL velar por la preservación de la óptima salud de sus trabajadores, con un pensamiento preventivo más que correctivo, pero con especial interés en mejorar las condiciones de trabajo para aquellos trabajadores que mantengan una condición médica especial como producto de la aparición de enfermedades laborales o que sufran secuelas de accidentes de trabajo, de forma que la empresa sirva de amparo para aquellos que vivan estas condiciones ya sea en servicio, misión o en planta y se encaminen los procesos legales pertinentes de la mano de ARL, AFP y EPS para el reconocimiento de Incapacidades Permanentes Parciales o Pensión por Invalidez.

e. GRUPO INTEGRAL tiene como política, cumplir y hacer cumplir la normatividad vigente, relacionada con la higiene, la seguridad y salud en el trabajo, así como del manejo ambiental por eso se adoptan como normas propias e internas del reglamento de trabajo, todas aquellas relacionadas con el funcionamiento del SGSST, de acuerdo con la ley 1562 de 2012; prescripciones que demuestran el compromiso de la compañía con sus empleados en misión, servicio o de planta. Por lo anterior, el cumplimiento

los requisitos legales vigentes en la materia y los demás requisitos de cumplimiento normativo definidos por GRUPO INTEGRAL o por sus clientes, al igual que la mejora continua, constituyen la base operacional del presente Sistema de Gestión.

f. Proveer un ambiente sano y seguro de trabajo, por medio de equipos, procedimientos y programas adecuados.

g. Fomentar la creación de un Plan de Emergencias para cada sucursal y la integración con los Planes de Emergencias de las empresas usuarias (en caso que existan) para beneficio de los trabajadores en misión o servicio y si no existen, la creación de uno como extensión del creado para la sucursal.

h. Generar actividades que fomenten el estilo de vida saludable, y fortalecer el COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO así como brindar todo el apoyo necesario, para que pueda cumplir a cabalidad sus funciones.”

La implementación de esta modificación puede verse en los anexos 37 y 38.

9.2.2 MEJORAS AL SUBSISTEMA DE GESTION DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO.

Se identificó que pese a que en el papel o en teoría el Subsistema controla las actividades referentes a la medicina preventiva y del trabajo, algunas actividades no están netamente controladas o es posible aumentar el control y mejorar el funcionamiento del sistema en este aspecto, para lo cual se hacen necesarias las siguientes aclaraciones y modificaciones:

Exámenes médicos de ingreso, periódicos y de retiro: La situación actual refleja que este aspecto no se controla totalmente y las actividades no están enfocadas al propósito fundamental de este punto del subsistema, tanto para el PERSONAL DE PLANTA como para el PERSONAL EN MISION O SERVICIO, como bien lo establece el cuadro definido. Para modificar esta parte, se hace necesario tener en cuenta detalles muy explícitos como resultado del diagnóstico, definidos a continuación:

1. **Personal de planta:** Solo se realizan exámenes médicos de ingreso y de retiro, no se realizan exámenes periódicos. El examen médico practicado es muy superficial y solo es el físico definido por un médico general.
2. **Personal en misión o servicio:** Si bien la cantidad y calidad de los exámenes médicos de ingreso, periódicos y de retiro están definidos en los acuerdos comerciales entre las partes (grupo integral y la empresa

cliente), los exámenes de ingreso en todos los casos aplica, sobretodo el físico, los demás están sujetos a determinaciones del cliente. No se realizan exámenes periódicos actualmente y los de retiro son opcionales, como bien lo establece la ley.

Teniendo en cuenta lo anterior, se proponen acciones de mejora que buscan retomar el rumbo del objetivo de cualquier Subsistema de Medicina Preventiva y del Trabajo: PREVENIR Y CONTROLAR cualquier anomalía o inconveniente relacionado con la salud de los trabajadores de una organización, por lo cual se dispone de realizar SIEMPRE exámenes médicos de ingreso general y especializados, lo cual incluye: Audiometrías, visiometrías, RX de columna lumbar, como mínimo para poder ingresar a trabajar y que la empresa pueda conocer de primera mano la condición física y medica de cada uno de los trabajadores al momento de ingresar a la compañía. De esta manera se facilita el seguimiento a la salud de los trabajadores y su evolución en el tiempo de sus labores. Condición especial y aparte requiere el PERSONAL EN MISION O SERVICIO, ya que esto está condicionado por lo estipulado en los acuerdos comerciales con las empresas cliente, sin embargo, se proponen acciones en los siguientes escenarios:

- a. La empresa cliente asume los exámenes médicos: Establecer un proceso mancomunado en Medicina Preventiva y del Trabajo, con el compromiso de que la empresa cliente suministre los resultados de estos exámenes a Grupo Integral (en adelante GI), para realizar el seguimiento y evolución de las condiciones integras de salud de los trabajadores.
- b. GI realiza los exámenes médicos: Se debe definir un proceso igual que para el personal en misión o servicio, es decir con los mismos exámenes para tener un control general de estos trabajadores.

En el caso puntual de los exámenes médicos periódicos, es un requisito de OBLIGATORIO cumplimiento por lo establecido en la legislación colombiana vigente, por lo cual se deberán tener las mismas disposiciones que para los exámenes de ingreso, como se mencionaron antes. Los exámenes de retiro son opción libre del trabajador que se retira, elegir realizárselos o no. Sin embargo, en acuerdo con el proveedor es necesario medir y verificar cuando estos trabajadores se practican estos exámenes y recibir retroalimentación de esta situación (ya que actualmente GI nunca recibe información de este tipo por parte del proveedor) y así poder controlar la facturación por estos conceptos, tanto del proveedor como para facturar a la empresa cliente, dado el caso.

En todos los casos, se establece un profesiograma para cada cliente y para el personal de planta, de modo que en todo momento se tenga información de los exámenes médicos practicados al personal y las condiciones acordadas con los clientes en este aspecto.

Vigilancia epidemiológica por Enfermedades Laborales, Accidentes de Trabajo y Factores de Riesgo: Este aspecto está muy relacionado con la modificación del punto de exámenes médicos, dado que del resultado del anterior depende el avance el en seguimiento y la vigilancia que se haga para prevenir o advertir la aparición de enfermedades laborales en el personal, ya sea de planta o en misión o servicio. Sin embargo, en este punto, la empresa cuenta con una “matriz de casos médicos” en la cual se registran las incidencias y el historial de cada uno de los procesos de rehabilitación, procesos legales y demás, desarrollados por los trabajadores que tienen abierto un expediente médico ya sea como resultado de un accidente de trabajo o por la aparición de una enfermedad profesional. No obstante a lo anterior, en este formato o registro solo se controlan los casos ya existentes y se agregan los que vayan presentándose, pero no funciona como medida preventiva e informativa de los pequeños detalles o síntomas que se presentan antes del desarrollo formal y el diagnóstico de una enfermedad laboral, por lo cual se hace necesario trabajar mucho más en este aspecto para desarrollar medidas que adviertan la aparición de estos síntomas y se prevengan resultados más atroces con antelación suficiente para evitarlos o alivianar su efecto. Por este motivo y teniendo en cuenta que uno de los casos más repetitivos y peligrosos, asociados con la naturaleza del negocio de GI es la aparición de Lesiones Osteomusculares, se crea y diseña el programa “PILO” Prevención Integral de Lesiones Osteomusculares, el cual consta de un formato de valoración física y una encuesta realizada al personal objeto de estudio, de forma que se identifiquen síntomas relacionados con suficiente antelación para ser controlados en un proceso médico, con apoyo de las EPS y la ARL en convenio. Ver Anexos 34 y 35.

En relación a esto, también se diseñó un programa de Normas y procedimientos de seguridad para los operadores motorizados, ya que los accidentes de tránsito son de los casos más repetitivos en los accidentes de trabajo reportados por la sucursal, por lo cual se hace hincapié en la importancia de respetar normas de tránsito y de seguridad al momento de conducir un vehículo. Esta normativa se hace extensiva a todos los trabajadores de la empresa a manera de prevención de accidentes, sin embargo se hace especial énfasis en los trabajadores en misión para empresas cliente, teniendo en cuenta la frecuencia de los accidentes de este tipo y la potencial fatalidad de ellos. Ver anexos 32 y 33.

Organización e implantación de un servicio oportuno y eficiente de primeros auxilios: En este aspecto la sucursal Barranquilla prácticamente está en ceros. No existe un botiquín. En la oficina no se cuenta con extintores de ningún tipo, existen en el edificio, pero no son propiedad exclusiva de la sucursal. Tampoco existe una brigada de emergencias y mucho menos un plan de emergencias. Esta es quizá el área del SGSST que no registra ningún

control para esta sucursal, es una situación grave y peligrosa por lo cual se requiere actuar con presteza y rapidez, antes de que suceda algo catastrófico. En vista de tan deplorable situación en este aspecto, como resultado de un análisis de las condiciones de la sucursal, se definió un plan de emergencias para evacuación de heridos MEDEVAC, como consta en el anexo 31.

Para el personal en misión o servicio, dentro de las actividades planificadas en el Subsistema de Higiene y Seguridad Industrial, están unas inspecciones de botiquines y de equipos de emergencia (extintores), en las cuales se verificara periódicamente la existencia y mantenimiento adecuadas para estos implementos, de manera que las empresas cliente que no cuenten con ellas, se les recuerde la importancia de disponer de estos implementos como contingencia a cualquier eventualidad. En el caso de los planes de emergencia, para las empresas cliente que no cuenten con este, ser diseño también un plan de emergencias y evacuación de heridos MEDEVAC para cada una de ellas, aun para las que ya poseen uno. Ver implementación en anexos 22 – 31.

9.2.2.1 POLITICA DE PREVENCION DEL CONSUMO DE ALCOHOL, TABACO Y DROGAS (PROPUESTA)

La actual política de prevención de alcohol, tabaco y drogas abarca especialmente todos los puntos que se consideran deseables, sin embargo se proponen algunas mejoras y adiciones en los siguientes puntos de esta política, los no mencionados abajo se consideran convenientes y no se recomienda modificarlos:

[...]

- “Igualmente está prohibido el uso de alcohol, tabaco y drogas para distribución, posesión o venta **en los centros de trabajo.**
- Ningún trabajador podrá negarse a realizarse pruebas de consumo de alcohol, tabaco y drogas, lo cual será considerado como una falta grave hacia los reglamentos de la empresa.

En caso de incumplimiento de esta política por parte de algún trabajador que sostenga relación directa o indirecta con la compañía, se adelantara procedimiento para la comprobación de faltas y formas, y posteriormente se aplicaran las sanciones disciplinarias que dispone el Reglamento Interno de Trabajo de conformidad con la legislación laboral colombiana y demás normas aplicables.”

NOTA: Se recomienda en la propuesta, eliminar el punto relacionado con el porte de armas, ya que no corresponde al objeto de la misma y trata un asunto totalmente distinto a ella, además ya está contemplado en el actual reglamento interno de trabajo.

Para ver la implementación de esta mejora, ver anexo 36.

9.2.3 MEJORAS AL SUBSISTEMA DE GESTION DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL.

Se identificó que pese a que en el papel o en teoría el Subsistema controla las actividades referentes a mejorar las condiciones de trabajo y aumentar los controles en seguridad industrial, algunas actividades no están netamente controladas o es posible aumentar el control y mejorar el funcionamiento del sistema en este aspecto, para lo cual se hacen necesarias las siguientes aclaraciones y modificaciones:

Elaboración de un Panorama de Factores de Riesgo: En cuanto a este punto, la sucursal barranquilla de GI se encuentra en cero, ya que no existen registros del Panorama de riesgos para el personal de planta en la sucursal y mucho menos para las empresas cliente asociadas. Obviamente tampoco hay un cronograma de actividades como parte de un plan de intervención de los riesgos identificados, debido a que los riesgos aún no han sido identificados y esta última actividad es una consecuencia y efecto de la primera.

Teniendo en cuenta esta situación, por el SG de Calidad que maneja la empresa hay un formato definido para esta actividad, basado en la conocida Guía Técnica Colombiana GTC 45, lo que representa el soporte legal de esta tarea. En este orden de ideas, para proceder con la identificación de peligros y/o agentes de riesgos en cada puesto de trabajo, se procede con la realización de un diagnóstico general de las condiciones de trabajo de cada una de las empresas cliente objeto de esta investigación.

9.2.3.1 DIAGNOSTICO GENERAL DE CONDICIONES DE TRABAJO

A nivel nacional GRUPO INTEGRAL es una importante empresa de suministro de personal y tiene una gran cobertura en el país, con sucursales en las principales ciudades. Tiene también una larga lista de empresas cliente en todo el territorio nacional, que van desde importantes empresas del sector minero, productoras de productos alimenticios, laboratorios clínicos, etc.

Para la sucursal de Barranquilla, a pesar de ser una de las más pequeñas y con menor facturación, cuenta con un promedio de 100 personas vinculadas entre 9 empresas cliente.

El diagnóstico de las condiciones de trabajo para los empleados en las distintas empresas cliente, fue realizado mediante visitas de observación directa y la implementación de inspecciones de seguridad para conocer los procesos realizados en cada empresa cliente y verificar las condiciones generales en las que los empleados de la compañía realizan sus labores. Para esto es necesario tener un conocimiento profundo de la empresa GRUPO INTEGRAL,

de sus políticas, de su estructura y de todo aquello que hace referencia al Proceso de Salud Ocupacional, para que, una vez establecido este conocimiento, se pueda iniciar el proceso de ensamblaje de las estructuras de GRUPO INTEGRAL en cuanto a esta temática, con las establecidas por cada empresa usuaria de forma particular. Es de notar que este procedimiento no debe resultar lesivo para las partes, sino que con apoyo en lo establecido por la ley, el trabajo y la responsabilidad conjunta permita desarrollar un proceso que procure el bienestar generador de los trabajadores, mejorando sus condiciones de salud y seguridad en el trabajo.

A continuación un listado de las empresas cliente que administra la sucursal Barranquilla:

| EMPRESA | UBICACION | VINCULACION | PERSONAL |
|--------------------------------|---------------------|--------------------|-----------------|
| BSI Colombia | Barranquilla | SOS Empleados | 60 |
| Alpina S.A | Cartagena | Ayuda Integral | 14 |
| Pasteur Lab. | Cartagena | SOS Empleados | 10 |
| C.N.R. | Barranquilla | SOS Empleados | 8 |
| Lubrirretenes y Rodamientos | Barranquilla | SOS Empleados | 3 |
| C.I. Agrodex | Barranquilla | SOS Empleados | 3 |
| Laboratorio Exalab | Barranquilla | SOS Empleados | 1 |
| Coasmedas | Barranquilla | SOS Empleados | 1 |
| CEINAR | Barranquilla | SOS Empleados | 1 |
| Sucursal Grupo Integral | Barranquilla | - | 4 |
| Total | | | 104 |

Tabla 10. Empresas cliente y empleados actuales de GRUPO INTEGRAL.

Dado lo anterior, es preciso analizar la situación en cada empresa cliente de forma particular:

9.2.3.1.1 BIG SERVICE INTERNATIONAL COLOMBIA (BSI COLOMBIA)

Cliente principal de la sucursal Barranquilla de GRUPO INTEGRAL, cliente nacional. Reconocido contratista de Electricaribe S.A. Se encarga de realizar las labores de lectura de contadores de energía eléctrica, reparto de facturas, gestión de cobro y otras operaciones relacionadas. Ubicada en la ciudad de Barranquilla, aunque con cobertura en toda la costa.

Para esta empresa cliente, los colaboradores o trabajadores vinculados son contratados por SOS Empleados, es decir que trabajan en misión para BSI pero de forma temporal. Hay una característica especial para este grupo de trabajadores y es que son liquidados cada mes, por lo que ingresan y se retiran cada inicio y final de mes, respectivamente.

La situación anterior se da por los picos en la carga laboral para BSI Colombia, que opera dependiendo de la agenda de la mencionada Electricaribe, por esto se hace necesaria la contratación de personal que cubra las operaciones de Gestión de Cobro, Lectura, Reparto y Conducción de cuadrillas en periodos específicos del mes en que la carga de trabajo aumenta.

Cada mes, SOS Empleados cuenta con una cantidad promedio de al menos 60 personas que tienen cargos de Gestor de Cobro, Técnico Lector, Mensajero Motorizado, Técnico Repartidor y Conductor, básicamente.

La mayoría de estos cargos se caracterizan por el trabajo de campo o de calle, por lo cual tienen características especiales en común en cuanto a los factores de riesgo. BSI Colombia mantiene vigente un importante SGSST, muy bueno y completo, que cubre solo al personal de planta, ni siquiera en el plan de emergencias, espacio en que no se le ha dado protagonismo a las personas que están por SOS, incluso obviando la vitalidad del asunto. Sin embargo, por lo establecido por la ley, debe brindársele la cobertura en SST al personal vinculado por GRUPO INTEGRAL, más allá del plan básico legal vigente.

A continuación se muestran los **hallazgos de factores de riesgos**; resultados de la información obtenida a través del análisis directo de las actividades, observación y entrevista con los trabajadores de cada área:

1. Físicos:

- ❖ **Radiaciones no ionizantes:** Para los trabajadores en misión para BSI, una condición de trabajo es el trabajo en la calle, por lo cual continuamente están expuestos a los rayos del Sol durante toda la jornada.
- ❖ **Ruido:** Por estar en la calle, los niveles de ruido pueden ser muy variables, dependiendo de la zona en la cual deban trabajar para un

día determinado, por lo cual, al tratarse por ejemplo de una zona residencial muy solitaria y sin presencia de locales comerciales, podría sentirse niveles muy bajos de ruido, pero en zonas comerciales o “zona rosa” o de mucho tráfico vehicular, el ruido es particularmente alto.

- ❖ **Vibración:** En general, por las condiciones propias de este tipo de trabajo, los empleados no están sometidos a un nivel notorio de vibraciones, excepto para los que trabajan en un vehículo, ya sea en moto (Mensajeros motorizados, Técnicos repartidores) o en carro (conductores de cuadrilla).
- ❖ **Ventilación:** La ventilación es totalmente adecuada por estar en la calle.
- ❖ **Iluminación:** Es importante el nivel de luz natural para estos trabajadores, dadas las condiciones de su trabajo.

2. Biológicos:

- ❖ **Basura:** Esta condición de trabajo también está sujeta a la zona o sector de la ciudad o de los municipios aledaños en los cuales el trabajador realice labores. Es tan probable un sitio con condiciones aceptables como uno en condiciones paupérrimas para el desarrollo de la labor.
- ❖ **Baños:** Los trabajadores se ven en la necesidad de recurrir a baños públicos en la calle, sometiéndose a posibles condiciones no higiénicas que pongan en peligro su integridad física.
- ❖ **Virus:** Toda la jornada laboral se realiza en espacios externos tanto a la empresa usuaria como a SOS Empleados, por lo cual los empleados toman sus alimentos en la calle, probablemente sin la debida higiene tanto en preparación como en la manipulación (con las manos sucias), exponiéndose a intoxicaciones, contagio de virus y otro tipo de exposiciones.

3. Condiciones de Seguridad:

- ❖ **Locativas externas:** Todo tipo de terrenos y superficies se encuentra en la calle, sinuosos, polvorientos, lisos, rugosos, todo depende de las condiciones del domicilio que se visite, por lo cual

está expuesto a caídas al mismo nivel y a niveles inferiores, tropezones, que conllevan lesiones que pueden o no ser incapacitantes.

- ❖ **Locativas internas:** Las instalaciones de las empresas BSI Colombia y SOS Empleados, sitios que con relativa regularidad frecuentan los trabajadores, tienen condiciones locativas adecuadas, lo cual minimiza el riesgo de caídas al mismo nivel o niveles inferiores (por existencia de escaleras), sin lograr desaparecerlo, por lo tanto, existe una menor exposición pero existe.
- ❖ **Eléctricas:** Para la gran mayoría de los cargos no existe exposición alguna a riesgo eléctrico (Gestor de Cobro, Conductor, Mensajero motorizado, Técnico Repartidor), pero para algunos si existe dado que se incluyen tareas de revisión o lectura de contadores de energía eléctrica, manipulación de terminales eléctricas (Técnico Lector), etc. Sin embargo, estas condiciones generan riesgo de sufrir descargas eléctricas, quemaduras de tercer y cuarto grado, hasta de muerte.

4. **Biomecánico:**

- ❖ **Posturas incómodas, frecuentes o permanentes:** El trabajo a pie es característico para la mayoría de los cargos (Técnico Lector, Técnico Repartidor, Gestor de Cobro), en los que se transita durante toda la jornada laboral en trayectos bastante largos, esto traduce en una postura incómoda y permanente que conlleva a sufrir síntomas como dolor en los pies, en la espalda, lumbagos agudos, hinchazón de las piernas, etc. Para los otros cargos en los que no se transita a pie sino en un vehículo (Conductor de cuadrilla, Mensajero motorizado), se exponen a posturas permanentes que luego podrían traducirse en problemas de los riñones, dolor lumbar, venas varicosas, etc.

5. **Público:**

- ❖ **Asonada, secuestro, atraco:** Como se ha hecho notar, este tipo de trabajos es en la calle, externo a las instalaciones de la empresa, con lo cual los trabajadores están expuestos a sufrir las consecuencias de la Delincuencia Común o la organizada, como lo son las asonadas, secuestros, boleteo, atracos, etc.

- ❖ **Accidente de tránsito:** Tanto para los peatones, como para los conductores existe un riesgo muy alto de sufrir un accidente de tránsito, independientemente de la zona donde se labore, la probabilidad de ocurrencia de este es mayor para los conductores de vehículos (Conductor de cuadrilla, mensajero motorizado) , lo cual no exime del riesgo a aquellos trabajadores que son de ambulan por zonas peatonales.
- ❖ **Atentados terroristas:** Lamentablemente, este es un riesgo evidente y que no es eludible, aplica para todos los trabajadores en mención, dado que nadie sabe dónde y en qué momento la delincuencia común u organizada prepara un atentado con fines terroristas o extorsivos.

6. Psicosocial:

- ❖ **Estrés por jornadas de trabajo excesivas, horas extras, carga laboral:** Las jornadas laborales para este tipo de trabajo generalmente son más extensas de lo normal debido a la carga de trabajo, también es habitual el trabajo dominical y en días feriados, lo que puede elevar los niveles de estrés en los trabajadores por no poder tener el descanso deseado, lo cual afecta socialmente y lleva incluso a aumentar la tasa de ausentismo.

9.2.3.1.2 ALPINA PRODUCTOS ALIMENTICIOS S.A.

Cliente importante para la sucursal de Barranquilla de GRUPO INTEGRAL. Cliente nacional. Esta es una reconocida empresa de productos alimenticios, con bodega de distribución en distintos lugares del país, en este caso la ubicada en la ciudad de Cartagena.

La relación de GRUPO INTEGRAL con esta empresa cliente, es a través de Ayuda Integral, mediante el servicio de subcontratación de las operaciones de Almacenamiento y de Multiempaques. Los motivos que originaron la subcontratación de estas operaciones son los motivos comunes que dan origen al termino subcontratación, y es que la empresa cliente, en este caso Alpina, pretende dedicar su concentración en los procesos misionales de la organización, como lo son el proceso de Producción y Ventas, mientras que para la bodega de Cartagena, el responsable de la operación de

Almacenamiento y de Multiempaques, es Ayuda Integral. De acuerdo a la negociación que inicio la relación contractual entre GRUPO INTEGRAL y Alpina, existen otros procesos cubiertos en otros lugares, ya sea bodegas o incluso en la planta de producción, mientras que en la mencionada bodega de Cartagena, son solo los dos aludidos.

Los cargos cubiertos en esta empresa están caracterizados de forma diferente, primero para los relacionados con Almacenamiento (Supervisor Logístico, Ayudante Regional, Operario Montacargas), son trabajos que no tienen un horario definido, y son de trabajo pesado, básicamente descrito por la operación de descargue de los productos que llegan a la bodega y su respectivo almacenamiento en las bodegas de frio y la bodega de caliente. Por el contrario, en el área de Multiempaques, se tiene el cargo de Auxiliar de Multiempaques, que son operarios que se encargan de preparar los productos que hacen parte de la oferta publicitaria o promoción para cada mes, haciendo paquetes de distintos productos y pegando una serie de stickers característicos.

Alpina cuenta con un referenciado SGSST a nivel nacional, pero casi todas las cosas establecidas por la ley y aparentemente en cumplimiento, no se están desarrollando en la bodega de Cartagena, por lo cual se hace totalmente necesario desarrollar una estructura de integración al SGSST que cubra al personal vinculado a estas operaciones a través de GRUPO INTEGRAL.

A continuación se muestran los **hallazgos de factores de riesgos**; resultados de la información obtenida a través del análisis directo de las actividades, observación y entrevista con los trabajadores de cada área:

1. Físicos:

- ❖ **Temperaturas extremas:** Frio por exposición en cuarto frio. Los operarios encargados de descargar el producto que llega en las mulas y camiones, deben almacenar el producto en el lugar correspondiente, si es un producto de almacenamiento en frio, debe almacenarse en el cuarto frio, por lo cual los trabajadores que están recibiendo dentro de este, se exponen a temperaturas extremas inferiores a los -14 °C. También esta exposición se presenta para los trabajadores del área de Multiempaques, cuando se trata de surtir la

zona de trabajo de los productos que hacen parte de los “paquetes” de oferta o promoción que estos trabajadores deben armar, siempre y cuando estos productos sean productos conservados en el cuarto frío. Esta labor está sujeta a rotación entre los operarios Auxiliares de Multiempaques, por lo cual la frecuencia de para cada trabajador no están alta, sin embargo es casi fijo que las promociones estén compuestas por productos del cuarto frío, por lo que la exposición a estas temperaturas extremas es casi un hábito, sumado al hecho de que normalmente el paquete se compone de productos que son almacenados en frío y otros que se almacenan en caliente. Por esta razón, esta actividad es especialmente peligrosa.

Esta exposición trae como síntomas principales el resfriado, la disminución de la sensibilidad, confusión, pérdida de la coordinación y concentración.

- ❖ **Disconfort Térmico por exposición a túnel de termo sellado:** Los trabajadores del área de Multiempaques, están expuestos a una temperatura alta por la operación que realizan. Esta operación inicia con la colocación de los 2 o 3 productos que componen la promoción en el plástico termo reducible, el cual se “corta” con la alta temperatura de la plancha de sellado, operación que “embolsa” los productos, con lo que queda armado el paquete. Luego, este paquete se deposita en una pequeña banda transportadora que pertenece a una máquina que calienta el plástico y lo reduce hasta armar un paquete rígido. Esta máquina se conoce como túnel de termo sellado y opera a una temperatura superior a 38 °C, por lo cual los trabajadores se calientan las manos excesivamente, sumado a que esto provoca un aumento de temperatura en la zona de Multiempaques, que de por sí es muy pequeña y con ventilación insuficiente. Esta situación podría conllevar a síntomas como estrés y fatiga por el calor y ansiedad en los trabajadores.
- ❖ **Ruido:** En el Área de Multiempaques, el nivel de ruido es más notorio que en la otra operación, dado que el funcionamiento del túnel de termo sellado hace un ruido normal y da la necesidad de uso de extractores de calor y de ventiladores, lo que aumenta el nivel de

ruido, sin embargo no es del todo influyente en el desarrollo normal de los trabajadores. El operario de montacargas está sujeto al ruido del vehículo, como los operarios que están en el cuarto frío, dado que los congeladores evocan un ruido, siendo que ambos niveles son normales sin pasar a ser notables o de especial interés. El resto de operaciones o cargos están sujetos a un nivel de ruido normal.

- ❖ **Vibración:** Ninguna de las operaciones somete a un nivel de vibración a los trabajadores.
- ❖ **Ventilación:** Esta es una condición especial para los trabajadores, sobre todo para aquellos que deben entrar a las mulas o camiones a descargar los productos para luego almacenarlos, dado que los vehículos no tienen ventilación alguna, excepto la puerta de salida de los vehículos, la cual siempre es obstruida con la pared del cuarto frío. Esta condición es también especial para los trabajadores del área de Multiempaques, dado que el extractor de calor no está ubicado de una manera adecuada que mitigue el calor ocasionado por el funcionamiento del canal de termo sellado, lo cual lleva a un discomfort térmico, estrés y ansiedad para los trabajadores de estas zonas.
- ❖ **Iluminación:** La iluminación de la bodega en general es natural, ayudada por la luz entrante por la puerta de entrada de la bodega y por algunos sectores del techo que tienen una transparencia que permite la entrada de luz natural y hacen de la bodega en general, un sitio bastante iluminado. Las zonas puntuales, como la zona de Multiempaques y el cuarto frío tienen luz artificial, suficiente para la operación normal de los trabajadores. Los baños, las oficinas y demás zonas también tienen luz artificial.

2. Biológicos:

- ❖ **Baños:** Los baños de las instalaciones de Alpina están en adecuadas condiciones, que favorecen la higiene personal de cada trabajador. Mantienen en adecuadas condiciones de aseo.
- ❖ **Virus:** Por la exposición a manipular productos alimenticios que hayan caducado o vencido, junto a los ambientes húmedos, el polvo

en la bodega y a las bajas temperaturas en el cuarto frío, los trabajadores se exponen a contagio de virus o bacterias en el medio ambiente, a tener resfríos o virus de gripe. Por la manipulación de alimentos, los trabajadores deben tener un adecuado aseo de sus manos y uñas, por políticas de la empresa usuaria, por lo que es poco probable el contagio por bacterias a la hora de consumir sus alimentos.

3. Condiciones de seguridad:

- ❖ **Locativas internas:** El área de trabajo de Alpina para los trabajadores normalmente tiene zonas con apilamientos de productos y cubetas vacías (las cubetas son los recipientes donde se depositan ciertas cantidades de productos), por lo que el riesgo de caídas al mismo nivel o a niveles inferiores por tropezones o resbalones es alto. Adicionalmente, por el manejo de alimentos cuyos recipientes contenedores se pueden romper, en ocasiones se derraman productos como yogurts, avenas, gelatinas y el piso se humedece y esto aumenta las posibilidades de caída al mismo nivel o a niveles inferiores. Además, hay presencia de escaleras el acceso a estas con zapatos humedecidos en la planta, podrían aumentar aún más la probabilidad de ocurrencia de un evento como estos. Una situación particular se presenta en el área de Multiempaques, la cual no tiene las condiciones de infraestructura para la operación, dado que la presencia de las maquinas, los ventiladores y el inventario de los productos que se van a procesar, hacen muy reducido el espacio y no hay por donde transitar, además de la condición insegura de trabajo que entraña la acumulación de plástico termo reducible en la máquina de sellado, aumentando la probabilidad de ocurrencia de un resbalón, tropezón y por lo tanto de una caída muy peligrosa.
- ❖ **Eléctricas:** El área de Multiempaques además cuenta con unas instalaciones eléctricas en condiciones paupérrimas, con cables en las zonas de movimiento de los trabajadores, terminales eléctricos en mal estado y sin protección, cableado sin protección y con peladuras, etc.

- ❖ **Tecnológico:** El túnel de termo sellado, en una ocasión tuvo una explosión producida por las altas temperaturas a las que opera, provocando un recalentamiento de la máquina, lo cual ocasiono miedo entre los trabajadores que lo operan, aumentado este riesgo ahora por las condiciones eléctricas que rodean al uso de esta máquina, además de la ocurrencia reforzada por el antecedente mencionado. La ocurrencia de un evento relacionado provocaría, lesiones, contusiones, fracturas, quemaduras de 1er, 2do y 3er grado, golpes por o contra objeto, amputaciones, mutilaciones, daños a la propiedad e incluso la muerte de cualquiera de los trabajadores expuestos.
- ❖ **Manejo inadecuado de montacargas:** Las políticas para el manejo de montacargas no están especialmente definidas, ya que no existe un protocolo de exigencia en cuanto a la necesaria certificación para el manejo del mismo, así como en materia de infraestructura no hay líneas de circulación definidas para el esta máquina útil en el almacenamiento.
- ❖ **Mecánico:** La máquina de sellado funciona por el movimiento manual de un brazo que tiene una especie de superficie que se calienta y quema el plástico termo reducible y lo corta. Dicho movimiento es provocado por un trabajador que opera la máquina, imprimiendo fuerza hacia abajo. El trabajador debe cuidar que el plástico quede bien posicionado, favoreciendo el movimiento del brazo de la máquina. Este procedimiento es peligroso por el riesgo de atrapamiento que entraña, lo cual provocaría como efecto en un trabajador, contusiones, quemaduras, golpes por este brazo móvil.

4. **Biomecánico:**

- ❖ **Postura incómoda, frecuente o prolongada:** Los trabajadores en general están sometidos a un trabajo en el cual deben mantener una postura de forma prolongada, por ejemplo en el área de Multiempaques, en el que el trabajo es necesariamente de pie todo el tiempo, de manera estática. En el caso del operario de montacargas, también debe permanecer en el vehículo mientras se desarrolla su turno. Los trabajadores de almacenamiento normalmente están

sometidos a posturas incómodas por el levantamiento y manejo de cargas y por estar de pie todo el tiempo. Estas posturas, conllevan a sufrir síntomas como dolor en los pies, en la espalda, lumbagos agudos, hinchazón de las piernas, venas varicosas, etc.

- ❖ **Movimientos repetitivos:** Esta condición de trabajo, presente sobre todo en el área de Multiempaques por el tipo de operación que realizan, en extremo repetitiva y monótona, conlleva a la aparición de lesiones de espalda y miembros superiores, sobrecarga y fatiga muscular.

5. Psicosocial:

- ❖ **Estrés por jornadas de trabajo excesivas, horas extras, carga laboral:** Las jornadas laborales para este tipo de trabajo generalmente son más extensas de lo normal debido a la carga de trabajo, también es habitual el trabajo dominical y en días feriados, lo que puede elevar los niveles de estrés en los trabajadores por no poder tener el descanso deseado, lo cual afecta socialmente y lleva incluso a aumentar la tasa de ausentismo.

9.2.3.1.3 PASTEUR LABORATORIOS CLINICOS DE COLOMBIA:

Pasteur es una importante línea de laboratorios clínicos a nivel nacional. En este momento es un cliente zonal, porque solo se tiene personal vinculado por medio de SOS Empleados en la ciudad de Cartagena, de hecho, todo el personal que labora en las instalaciones de este importante laboratorio en esa ciudad, está contratada por SOS. Son 10 personas distribuidas entre Recepcionistas (2), Bacteriólogas (3), Asesora Comercial (1), Mensajero (1), Técnico Auxiliar de Laboratorio (2) y Servicios Generales (1).

Esta empresa, presta sus servicios principalmente a empresas, aunque también a nivel particular y la sucursal de Cartagena queda ubicada en un importante sector central en la ciudad. Actualmente, para el personal en Cartagena, Pasteur es el proveedor de exámenes médicos de ingreso, periódicos y de retiro.

Pasteur no cuenta en la actualidad con un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, el plan básico legal no lo tienen cubierto y por lo tanto se hace urgente y necesario la estructuración de la integración de este personal al SGSST de GRUPO INTEGRAL.

A continuación se muestran los **hallazgos de factores de riesgos**; resultados de la información obtenida a través del análisis directo de las actividades, observación y entrevista con los trabajadores de cada área y el manual de funciones establecido por la empresa cliente para estos cargos:

1. Físicos:

- ❖ **Ruido:** El nivel de ruido al cual está expuesto este personal no es ni siquiera notorio. Es mucho más que aceptable.
- ❖ **Vibración:** Ningún cargo está sometido a una carga especial de vibración.
- ❖ **Ventilación:** Las instalaciones de Pasteur en Cartagena cuentan con aire acondicionado central, lo que hace cómodo y agradable el desarrollo de las labores para los empleados.
- ❖ **Iluminación:** Casi la totalidad de la iluminación recibida para los puestos de trabajo es luz artificial blanca, muy adecuada, con la única excepción de los puestos de trabajo de las recepcionistas, los cuales además de tener luz artificial, tienen entrada de luz por los vidrios transparentes que protegen la entrada.

2. Biológicos:

- ❖ **Basura y manejo de residuos:** Hay una persona encargada de la operación de aseo y servicios generales y esta persona hace un adecuado manejo de los residuos que se manejan. Para esto, la empresa cliente es muy cuidadosa en disponer de recipientes adecuados para cada tipo de residuos, además de la disposición de un lugar para almacenar los contenidos de estos recipientes que están en cada puesto de trabajo, en recipientes mayores, lo que mejora la limpieza, aseo e higiene de cada puesto de trabajo.

A pesar de que se haga un buen manejo de residuos, no se elimina el riesgo por contacto y manipulación de fluidos corporales,

exposición a parásitos, tanto al tomar las muestras como al lavar los instrumentos o desechar los recipientes. Trae consigo riesgo de contraer infecciones en general, Hepatitis B, VIH.

- ❖ **Virus y bacterias:** Por la manipulación de muestras clínicas, el manejo de residuos, la higiene de los instrumentos, se está expuesto al contagio de virus y bacterias, lo cual traería consigo efectos como enfermedades: Gripe, influenza, hepatitis B o C, VIH, infecciones por gérmenes patógenos e incluso dermatitis.
- ❖ **Baños:** Las instalaciones de los baños en esta entidad están y permanecen debidamente aseados e higiénicos.

3. Condiciones de seguridad:

- ❖ **Locativo interno:** Los pisos de las instalaciones son en cerámica blanca, superficie que llega a ser deslizante, lo cual promueve los efectos de caídas al mismo nivel, golpes, fracturas y esguinces. De igual manera existe el riesgo típico en oficinas, por golpes contra objetos inmóviles (cajones abiertos, objetos en zonas de paso), ocasionando golpes y contusiones.
- ❖ **Eléctrico:** Condición de trabajo supuesta por el contacto con instalaciones eléctricas en terminales o instalaciones de equipos, que ocasionaría efectos tales como quemaduras de 1er y 2do grado, corregibles a través de canaletas de seguridad para cableado eléctrico y de otro tipo.
- ❖ **Mecánico:** Producido por la probabilidad de sufrir cortes y pinchazos con tijeras, grapadoras y demás material de oficina.

4. Psicosocial:

- ❖ **Carga laboral:** Relacionado con la cantidad de carga laboral, las demandas cualitativas y cuantitativas del trabajo, provocando posibles efectos como estrés, fatiga muscular, cefalea, migraña, alteraciones emocionales y gastrointestinales. Algunos cargos trabajan teóricamente solo durante medio tiempo, pero en ocasiones la carga de trabajo les obliga a quedarse mayor tiempo, lo que provoca confusión y desgano en los trabajadores.

5. Público:

- ❖ **Atraco, secuestro:** El mensajero es el encargado de recoger las muestras en las instalaciones de las empresas que son cliente de Pasteur y llevarlas hasta el laboratorio, así como de llevar resultados y hacer algunas compras, siempre en su motocicleta; por lo tanto no está exento de estas situaciones que no son previsibles.
- ❖ **Accidente de tránsito:** De cualquier índole, por la conducción del vehículo de transporte que utiliza el mensajero para realizar sus labores.

9.2.3.1.4 COLOMBIAN NATURAL RESOURCES

Colombian Natural Resources es una conocida empresa dedicada a la minería. Actualmente mantiene contratos con grandes multinacionales del sector como Drummond, Prodeco, Cerrejón, entre otras. La operación es realizada directamente en las minas y puertos en la ciudad que se requiera, pero las oficinas administrativas se encuentran en Barranquilla, en el Edificio Las Américas II.

El personal es contratado por temporalidad de GI y son cargos administrativos, 7 personas distribuidas así: Directora de impuestos (1), Contador (4), Auxiliar de Compras (2), Auxiliar de comercio exterior (1). CNR cuenta actualmente con un robusto SGSST que incluye al personal contratado por GI, sin embargo, se requiere incluir a este personal en el sistema de Grupo Integral como cumplimiento a lo establecido en el marco legal.

A continuación se muestran los **hallazgos de factores de riesgos**; resultados de la información obtenida a través del análisis directo de las actividades, observación y entrevista con los trabajadores de cada área y el manual de funciones establecido por la empresa cliente para estos cargos:

1. Físicos:

- ❖ **Ruido:** Este personal no está expuesto a un nivel considerable de ruido, de hecho ni siquiera es notorio. Excepto cuando realizan

visitas a las minas, hecho que no es frecuente, solo una vez trimestralmente.

- ❖ **Vibración:** No están expuestos a ningún grado de vibración. Excepto cuando realizan visitas a las minas, hecho que no es frecuente, solo una vez trimestralmente.
- ❖ **Ventilación:** La ventilación es totalmente adecuada contar con aire acondicionado central. Excepto cuando realizan visitas a las minas, hecho que no es frecuente, solo una vez trimestralmente.
- ❖ **Iluminación:** Se cuenta con un nivel de luz artificial bastante eficiente. Excepto cuando realizan visitas a las minas, hecho que no es frecuente, solo una vez trimestralmente.

2. **Biológicos:**

- ❖ **Baños:** Siempre están en adecuadas condiciones de higiene y aseo.
- ❖ **Virus:** No están expuestos a un potencial contagio de algún virus.

3. **Condiciones de Seguridad:**

- ❖ **Locativas externas:** En las ocasiones en las que el personal debe visitar las minas (lo determina CNR), el personal se expone a trabajo a campo abierto y por lo tanto se exponen a caídas al mismo nivel o inferior, golpes por caídas de objetos, etc.
- ❖ **Locativas internas:** Las instalaciones de CNR, tienen condiciones locativas adecuadas, lo cual minimiza el riesgo de caídas al mismo nivel, sin lograr desaparecerlo, por lo tanto, existe una menor exposición pero existe.

4. **Biomecánico:**

- ❖ **Posturas incómodas, frecuentes o permanentes:** Por mantener una misma postura durante casi toda la jornada de trabajo, en una silla de una oficina, se potencializa este factor de riesgo el cual puede traducirse en problemas de los riñones, dolor lumbar, venas varicosas, etc.
- ❖ **Accidente de tránsito:** Aplica solo una vez cada tres meses, cuando el personal viaja y visita las minas.

5. Psicosocial:

❖ **Estrés por responsabilidades del trabajo y carga laboral:**

Normalmente no se trabajan más horas de lo normal, sin embargo por el tipo de trabajo y la cantidad del mismo se potencializa la aparición de estrés laboral en este personal como producto de este factor de riesgo.

9.2.3.1.5 LUBRIRRETENES Y RODAMIENTOS

Es una importante empresa comercializadora de insumos, equipos y herramientas propias de actividades industrializadas, autobombas, lubricantes, entre otras. Cuenta con todo tipo de clientes medianos y grandes del sector industrial, en general. Es un cliente nacional de GI, aunque para la sucursal Barranquilla se cuenta con 1 administrador en Barranquilla, 1 asesor comercial y 1 auxiliar logístico en Cartagena.

Normalmente por su trabajo estas personas están expuestas a diferentes factores de riesgo que se presentan en las instalaciones de Lubrirretenes, sin embargo el asesor comercial normalmente tiene que visitar a los clientes que maneja, estos pueden ser desde plantas industriales hasta puertos marítimos, entre otros. Por esta razón, este último cargo se expone a muchos más riesgos, incluidos el de tránsito por sus desplazamientos ya sea en la misma ciudad o en ciudades vecinas.

A continuación se muestran los **hallazgos de factores de riesgos**; resultados de la información obtenida a través del análisis directo de las actividades, observación y entrevista con los trabajadores de cada área y el manual de funciones establecido por la empresa cliente para estos cargos:

1. Físicos:

- ❖ **Ruido:** El nivel de ruido es normal en las instalaciones de esta empresa sobre todo cuando se realizan recepciones y entregas de mercancía, sin embargo los niveles son aceptables. Cuando el asesor comercial realiza visitas a los clientes, que pueden ser de diferente índole pero siempre en el sector industrial, se expone a niveles altos de ruido con relativa frecuencia aunque no por mucho tiempo.

- ❖ **Vibración:** No están expuestos a ningún grado de vibración.
 - ❖ **Ventilación:** La ventilación es totalmente adecuada contar con aire acondicionado central. Cuando el asesor comercial realiza sus visitas de campo, recibe ventilación natural por estar al aire libre.
 - ❖ **Iluminación:** Se cuenta con un nivel de luz artificial bastante eficiente.
- 2. Biológicos:**
- ❖ **Baños:** Siempre están en adecuadas condiciones de higiene y aseo.
 - ❖ **Virus:** No están expuestos a un potencial contagio de algún virus.
- 3. Condiciones de Seguridad:**
- ❖ **Locativas externas:** El asesor comercial se expone a trabajo a campo abierto y por lo tanto se expone a caídas al mismo nivel o inferior, golpes por caídas de objetos, etc.
- 4. Locativas internas:** Por las instalaciones de Lubrirretenes y las condiciones de este negocio, existe el riesgo de caídas al mismo nivel y nivel inferior por la presencia de escaleras, golpes por caídas de objetos, tropezones y caídas.
- 5. Biomecánico:**
- ❖ **Posturas incómodas, frecuentes o permanentes:** Por mantener una misma postura durante casi toda la jornada de trabajo, se potencializa este factor de riesgo el cual puede traducirse en problemas de los riñones, dolor lumbar, venas varicosas, etc.
- 6. Accidente de tránsito:** Por realizar trabajo de campo y visitas a clientes en distintas zonas de la región, el asesor comercial se expone a riesgos relacionados con la seguridad vial, como los accidentes de tránsito en general.
- 7. Químico:**
- ❖ **Inhalación, ingestión y salpicadura:** debido al almacenamiento y manipulación de productos químicos como lubricantes y otros, este personal está expuesto a sufrir quemaduras, intoxicación, irritación y asfixia, en el peor de los casos.
- 8. Psicosocial:**

- ❖ **Estrés por responsabilidades del trabajo y carga laboral:**
Normalmente no se trabajan más horas de lo normal, sin embargo por el tipo de trabajo y la cantidad del mismo se potencializa la aparición de estrés laboral en este personal como producto de este factor de riesgo.

9.2.3.1.6 C. I. AGRODEX

Esta empresa es una comercializadora de productos alimenticios importados, ofrecidos en exclusivos centros comerciales de la ciudad. Entre los principales productos que ofrece se encuentran los pescados, carnes, embutidos, jugos naturales y artificiales, productos de panadería como postres, pudding, etc. Estos productos son ofrecidos a través de mercaderistas ubicadas en centros comerciales como Jumbo, Éxito, SAO, Price Smart, entre otros, pero siempre ubicados al norte de la ciudad, dado que son enfocados a un mercado exclusivo.

Es cliente nacional de GI, sin embargo, para la sucursal barranquilla se cuenta con una mercaderista en Cartagena y una en Barranquilla, contratadas mediante la temporalidad.

A continuación se muestran los **hallazgos de factores de riesgos**; resultados de la información obtenida a través del análisis directo de las actividades, observación y entrevista con los trabajadores de cada área:

1. Físicos:

- ❖ **Temperaturas extremas:** Frio por exposición en cuarto frio. La mercaderista o vendedora debe recoger el producto que va a promocionar. Normalmente son productos que requieren una gran refrigeración como los cárnicos, jugos, etc. Por lo tanto se exponen a temperaturas extremas inferiores a los -14 °C. La exposición no es muy frecuente, normalmente una o dos veces en el día y durante cortos espacios de tiempo. Esta exposición trae como síntomas principales el resfriado, la disminución de la sensibilidad, confusión, perdida de la coordinación y concentración.
- ❖ **Ruido:** Los niveles de ruido no son especialmente notorios para este personal.

- ❖ **Vibración:** Ninguna de las operaciones somete a un nivel de vibración al personal.
- ❖ **Ventilación:** La ventilación es adecuada en los centros donde este personal ejecuta sus labores.
- ❖ **Iluminación:** La iluminación es bastante aceptable en los lugares donde este personal ejecuta sus labores.

2. **Biológicos:**

- ❖ **Baños:** Los baños de los centros comerciales cumplen con las condiciones mínimas de aseo e higiene.
- ❖ **Virus:** Por la exposición a manipular productos alimenticios que hayan caducado o vencido, junto a los ambientes húmedos, el polvo en la bodega o cuarto frío y a las bajas temperaturas en este, el personal se expone a contagio de virus o bacterias en el medio ambiente, a tener resfríos o virus de gripe. Por la manipulación de alimentos, los trabajadores deben tener un adecuado aseo de sus manos y uñas, por políticas de la empresa usuaria, por lo que es poco probable el contagio por bacterias a la hora de consumir sus alimentos.

3. **Condiciones de seguridad:**

- ❖ **Locativas internas:** El área de trabajo de los centros comerciales para este personal normalmente tiene zonas con apilamientos de productos (en bodegas y cuarto frío), por lo que el riesgo de caídas al mismo nivel o a niveles inferiores por tropezones o resbalones es alto. Adicionalmente, por el manejo de alimentos cuyos recipientes contenedores se pueden romper, en ocasiones se derraman productos y el piso se humedece y esto aumenta las posibilidades de caída al mismo nivel o a niveles inferiores.
- ❖ **Tecnológico:** Este personal debe manipular en distintas ocasiones equipos tecnológicos como hornos microondas para calentar los productos que va a ofrecer, por lo cual se expone al riesgo tecnológico de explosión por mal uso o fallas técnicas de los aparatos. La ocurrencia de un evento relacionado provocaría,

lesiones, contusiones, fracturas, quemaduras de 1er, 2do y 3er grado, golpes por o contra objeto, amputaciones, mutilaciones, daños a la propiedad e incluso la muerte de cualquiera de los trabajadores expuestos.

- ❖ **Mecánico:** Por el uso de herramientas de corte de carnes y pescados, este personal se expone a sufrir cortes y heridas en sus manos, aunque sin mayor grado de peligrosidad.

4. Biomecánico:

- ❖ **Postura incómoda, frecuente o prolongada:** Este personal debe permanecer siempre de pie, durante toda la jornada laboral que consta de 8 horas continuas con 30 minutos de descanso. Estas posturas, conllevan a sufrir síntomas como dolor en los pies, en la espalda, lumbagos agudos, hinchazón de las piernas, venas varicosas, etc.

5. Psicosocial:

- ❖ **Estrés por jornadas de trabajo dominical:** Por el tipo de trabajo, se labora por turnos y todos los días, por lo que recurrentemente se requiere laborar los domingos y feriados, por lo que esto aumenta las posibilidades de ausentismos y desmotivación al trabajar.

9.2.3.1.7 LABORATORIO EXALAB

El laboratorio clínico EXALAB es un pequeño laboratorio ubicado en la ciudad de Barranquilla, en límites con el municipio de Soledad. Está ubicado en una zona residencial y es por tanto, de reducida capacidad de atención y producción. Tiene contratos con distintas entidades de servicios de salud y su campo está más direccionado al cliente particular. Sin embargo, utiliza los servicios de temporalidad de Grupo Integral para cubrir la vacante de Auxiliar de Laboratorio Clínico.

Exalab, actualmente no cumple con las disposiciones legales en materia de Seguridad y Salud en el trabajo y está todo por hacer, por lo tanto se hace necesario la integración de este personal al SGSST de GI.

A continuación se muestran los **hallazgos de factores de riesgos**; resultados de la información obtenida a través del análisis directo de las actividades, observación y entrevista con los trabajadores de cada área y el manual de funciones establecido por la empresa cliente para estos cargos:

1. Físicos:

- ❖ **Ruido:** El nivel de ruido al cual está expuesto este personal no es ni siquiera notorio. Es mucho más que aceptable.
- ❖ **Vibración:** El personal no está sometido a una carga especial de vibración.
- ❖ **Ventilación:** Las instalaciones de Exalab cuentan con aire acondicionado central, lo que hace cómodo y agradable el desarrollo de las labores para el personal.
- ❖ **Iluminación:** Casi la totalidad de la iluminación recibida para los puestos de trabajo es luz artificial blanca, muy adecuada para las labores desarrolladas.

2. Biológicos:

- ❖ **Basura y manejo de residuos:** En cuanto a este aspecto, no hay definidas políticas adecuadas de manejo de residuos, condición bastante delicada por la naturaleza del negocio. Adicionalmente, la persona encargada de realizar estas labores dentro del área de toma y procesamiento de muestras es la misma que realiza la toma y procesamiento de muestras, por lo cual no hay claridad y ni se presta esta condición para que esta persona se enfoque debidamente en las condiciones de limpieza que amerita este lugar.

Adicionalmente a que no se maneja una política definida de manejo de residuos, no se elimina el riesgo por contacto y manipulación de fluidos corporales, exposición a parásitos, tanto al tomar las muestras como al lavar los instrumentos o desechar los recipientes. Trae consigo riesgo de contraer infecciones en general, Hepatitis B, VIH.

- ❖ **Virus y bacterias:** Por la manipulación de muestras clínicas, el manejo de residuos, la higiene de los instrumentos, se está expuesto al contagio de virus y bacterias, lo cual traería consigo efectos como

enfermedades: Gripe, influenza, hepatitis B o C, VIH, infecciones por gérmenes patógenos e incluso dermatitis.

- ❖ **Baños:** Las instalaciones de los baños en esta entidad están y permanecen debidamente aseados e higiénicos.

3. Condiciones de seguridad:

- ❖ **Locativo interno:** Los pisos de las instalaciones son en cerámica blanca, superficie que llega a ser deslizante, lo cual promueve los efectos de caídas al mismo nivel, golpes, fracturas y esguinces. De igual manera existe el riesgo típico en oficinas, por golpes contra objetos inmóviles (cajones abiertos, objetos en zonas de paso), ocasionando golpes y contusiones.
- ❖ **Eléctrico:** Condición de trabajo supuesta por el contacto con instalaciones eléctricas en terminales o instalaciones de equipos, que ocasionaría efectos tales como quemaduras de 1er y 2do grado, corregibles a través de canaletas de seguridad para cableado eléctrico y de otro tipo.
- ❖ **Mecánico:** Producido por la probabilidad de sufrir cortes y pinchazos con tijeras, grapadoras y demás material de oficina.

4. Biomecánico:

- ❖ **Postura incómoda, frecuente o prolongada:** El personal en general está sometido a un trabajo en el cual deben mantener una postura incómoda y en ocasiones de forma prolongada, estas posturas, conllevan a sufrir síntomas como dolor en los pies, en la espalda, lumbagos agudos, hinchazón de las piernas, venas varicosas, etc.

5. Psicosocial:

- ❖ **Carga laboral:** Relacionado con la cantidad de carga laboral, las demandas cualitativas y cuantitativas del trabajo, provocando posibles efectos como estrés, fatiga muscular, cefalea, migraña, alteraciones emocionales y gastrointestinales. El personal trabaja teóricamente solo durante medio tiempo, pero en ocasiones la carga de trabajo les obliga a quedarse mayor tiempo, lo que provoca confusión y desgano al realizar las labores.

9.2.3.1.8 COASMEDAS

COASMEDAS es una reconocida cooperativa de profesionales de medicina que en sus inicios ejercía actividades orientadas al desarrollo del gremio de los médicos y del sector de la salud, pero que ha cambiado desde hace tiempo el rumbo de sus labores con enfoque abierto a cualquier persona que solicite sus servicios, siendo estos de índole financiero puramente.

Con esta importante empresa financiera GI tiene personal en otras ciudades como Santa Marta, sin embargo en Barranquilla actualmente cuenta con 1 persona vinculada por temporalidad de GI, ejerciendo el cargo de Auxiliar de Servicios Generales.

A continuación se muestran los **hallazgos de factores de riesgos**; resultados de la información obtenida a través del análisis directo de las actividades, observación y entrevista con los trabajadores de cada área y el manual de funciones establecido por la empresa cliente para estos cargos:

1. Físicos:

- ❖ **Ruido:** El nivel de ruido al cual está expuesto este personal es en ocasiones notorio, dado que las oficinas de Coasmedas están ubicadas en una zona de alto tráfico de la ciudad y normalmente se genera mucho ruido de esta fuente, aunque no es muy persistente.
- ❖ **Vibración:** El personal no está sometido a una carga especial de vibración.
- ❖ **Ventilación:** Las instalaciones de Coasmedas cuentan con aire acondicionado central, lo que hace cómodo y agradable el desarrollo de las labores para el personal.
- ❖ **Iluminación:** Casi la totalidad de la iluminación recibida para los puestos de trabajo es luz artificial blanca, muy adecuada para las labores desarrolladas, apoyada por la luz natural que ingresa a los recintos a través de los vidrios transparentes que recubren la entrada de las oficinas.

2. Biológicos:

- ❖ **Basura y manejo de residuos:** En cuanto a este aspecto, no hay definidas políticas relacionadas con el manejo de residuos, por no considerarse vital por el tipo de negocio, sin embargo por malos manejos se generan riesgos innecesarios.
 - ❖ **Virus:** No hay una exposición especial a una agente de riesgo en este aspecto, dada la naturaleza del negocio, sin embargo por realizar las labores de limpieza se pueden generar contagios de gripe por el polvo, infecciones por gérmenes patógenos o dermatitis.
 - ❖ **Baños:** Las instalaciones de los baños en esta entidad están y permanecen debidamente aseados e higiénicos.
- 3. Condiciones de seguridad:**
- ❖ **Locativo interno:** Los pisos de las instalaciones son en cerámica blanca, superficie que llega a ser deslizante, lo cual promueve los efectos de caídas al mismo nivel, golpes, fracturas y esguinces. De igual manera existe el riesgo típico en oficinas, por golpes contra objetos inmóviles (cajones abiertos, objetos en zonas de paso), ocasionando golpes y contusiones.
 - ❖ **Eléctrico:** Condición de trabajo supuesta por el contacto con instalaciones eléctricas en terminales o instalaciones de equipos, que ocasionaría efectos tales como quemaduras de 1er y 2do grado, corregibles a través de canaletas de seguridad para cableado eléctrico y de otro tipo.
 - ❖ **Mecánico:** Producido por la probabilidad de sufrir cortes y pinchazos con tijeras, grapadoras y demás material de oficina.
- 4. Biomecánico:**
- ❖ **Postura incómoda, frecuente o prolongada:** El personal en general está sometido a un trabajo en el cual deben mantener una postura incómoda y en ocasiones de forma prolongada, estas posturas, conllevan a sufrir síntomas como dolor en los pies, en la espalda, lumbagos agudos, hinchazón de las piernas, venas varicosas, etc.
- 5. Químico:**

- ❖ **Inhalación, ingestión y salpicadura:** debido a la manipulación de productos químicos de limpieza este personal está expuesto a sufrir quemaduras, intoxicación, irritación y asfixia, en el peor de los casos.

9.2.3.1.9 CENTRO ESTETICO INTERNACIONAL NANCY RAMOS (CEINAR)

Inicialmente este centro estético fue pensado como un centro de capacitación en áreas del sector salud, para prestar estos servicios a clínicas, hospitales y otros entes, de hecho esta representa la visión a futuro de la Dra. Nancy Ramos, gerente y propietaria del centro. Actualmente esta empresa presta los servicios de medicina estética al público y también se dictan charlas, seminarios y capacitaciones en menor escala y con poca demanda aun.

CEINAR actualmente cuenta con una nómina de 6 personas de las cuales solo 1 está contratada por temporalidad en GI, desempeñando el cargo de Auxiliar de Servicios Médicos y Estéticos.

A continuación se muestran los **hallazgos de factores de riesgos**; resultados de la información obtenida a través del análisis directo de las actividades, observación y entrevista con los trabajadores de cada área y el manual de funciones establecido por la empresa cliente para estos cargos:

1. Físicos:

- ❖ **Ruido:** El nivel de ruido al cual está expuesto este personal no es ni siquiera notorio. Es mucho más que aceptable.
- ❖ **Vibración:** El personal no está sometido a una carga especial de vibración, excepto cuando se manipulan herramientas y equipos estéticos que utilizan la vibración como mecanismo de acción. Esta exposición es frecuente pero por espacios cortos de tiempo.
- ❖ **Ventilación:** Las instalaciones de CEINAR cuentan con aire acondicionado central, lo que hace cómodo y agradable el desarrollo de las labores para el personal.
- ❖ **Iluminación:** La totalidad de la iluminación recibida para los puestos de trabajo es luz artificial blanca, muy adecuada para las labores desarrolladas.

2. Biológicos:

- ❖ **Basura y manejo de residuos:** En cuanto a este aspecto, no hay definidas políticas adecuadas de manejo de residuos, condición bastante delicada por la naturaleza del negocio. Adicionalmente a que no se maneja una política definida de manejo de residuos, no se elimina el riesgo por contacto y manipulación de fluidos corporales, exposición a parásitos, tanto al tomar las muestras como al lavar los instrumentos o desechar los recipientes. Trae consigo riesgo de contraer infecciones en general, Hepatitis B, VIH.
 - ❖ **Virus y bacterias:** Por la manipulación de muestras clínicas, el manejo de residuos, la higiene de los instrumentos, se está expuesto al contagio de virus y bacterias, lo cual traería consigo efectos como enfermedades: Gripe, influenza, hepatitis B o C, VIH, infecciones por gérmenes patógenos e incluso dermatitis.
 - ❖ **Baños:** Las instalaciones de los baños en esta entidad están y permanecen debidamente aseados e higiénicos.
- 3. Condiciones de seguridad:**
- ❖ **Locativo interno:** Los pisos de las instalaciones son en cerámica blanca, superficie que llega a ser deslizante, lo cual promueve los efectos de caídas al mismo nivel, golpes, fracturas y esguinces. De igual manera existe el riesgo típico en oficinas, por golpes contra objetos inmóviles (cajones abiertos, objetos en zonas de paso), ocasionando golpes y contusiones.
 - ❖ **Mecánico:** Producido por la probabilidad de sufrir cortes y pinchazos con tijeras, grapadoras y demás herramientas de trabajo.
- 4. Biomecánico:**
- ❖ **Postura incómoda, frecuente o prolongada:** El personal en general está sometido a un trabajo en el cual deben mantener una postura incómoda y en ocasiones de forma prolongada, estas posturas, conllevan a sufrir síntomas como dolor en los pies, en la espalda, lumbagos agudos, hinchazón de las piernas, venas varicosas, etc.
- 5. Psicosocial:**
- ❖ **Carga laboral:** Relacionado con la cantidad de carga laboral, las demandas cualitativas y cuantitativas del trabajo, provocando

posibles efectos como estrés, fatiga muscular, cefalea, migraña, alteraciones emocionales y gastrointestinales.

9.2.3.1.10 SUCURSAL BARRANQUILLA GRUPO INTEGRAL

Esta sucursal está ubicada en la ciudad de Barranquilla, en la dirección antes mencionada, en un edificio denominado “Centro Ejecutivo Internacional la 76”, en plena calle 76, caracterizada por ser muy transitada por todo tipo de vehículos. La zona está rodeada de todo tipo de establecimientos comerciales y de otro tipo como bancos, clínicas, restaurantes y otros negocios. Está conformada por una sola oficina en arriendo dentro de un edificio de 4 pisos. Por el tipo de negocio del que se trata, hay una ligera afluencia de personal durante cada día, que se mantiene desde temprano hasta avanzada la tarde. Normalmente el flujo de personal se amplía de manera notoria en los inicios y finales de cada mes, por la firma de contratos del personal vinculado.

La oficina en general está dotada con cuatro puestos de trabajo (Coordinador de servicios, Asistente administrativa, Coordinador de Salud Ocupacional, Practicante administrativa) y una zona de espera para visitantes, con un mueble para estos y con unidades modulares de trabajo en los que reposan computadores y útiles de oficina, archivadores y estanterías.

A continuación se muestran los **hallazgos de factores de riesgos**; resultados de la información obtenida a través del análisis directo de las actividades, observación y entrevista con los trabajadores de cada área y el manual de funciones establecido por la empresa para estos cargos:

1. Físicos:

- ❖ **Ruido:** Este personal no está expuesto a un nivel considerable de ruido, de hecho ni siquiera es notorio.
- ❖ **Vibración:** No están expuestos a ningún grado de vibración.
- ❖ **Ventilación:** La ventilación es totalmente adecuada contar con aire acondicionado central.
- ❖ **Iluminación:** Se cuenta con un nivel de luz artificial bastante eficiente.

2. **Biológicos:**

- ❖ **Baños:** Siempre están en adecuadas condiciones de higiene y aseo.
- ❖ **Virus:** No están expuestos a un potencial contagio de algún virus.

3. **Condiciones de Seguridad:**

- ❖ **Locativas externas:** Los coordinadores de Servicio y Salud Ocupacional realizan constantemente visitas a empresas cliente y por lo tanto se exponen a diversas condiciones locativas que potencializan los riesgos de caídas al mismo nivel o niveles inferiores, golpes por o contra objetos.
- ❖ **Locativas internas:** Las instalaciones de la sucursal, tienen condiciones locativas adecuadas, lo cual minimiza el riesgo de caídas al mismo nivel cuando el piso se encuentra húmedo, también el riesgo por golpes contra objetos, cajones e instalaciones de oficina y caídas a un nivel inferior, por la escalera de acceso del edificio.

4. **Biomecánico:**

- ❖ **Posturas incómodas, frecuentes o permanentes:** Por mantener una misma postura durante casi toda la jornada de trabajo y con mala postura, se potencializa este factor de riesgo el cual puede traducirse en problemas de los riñones, dolor lumbar, venas varicosas, etc.
- ❖ **Accidente de tránsito:** En las jornadas en las que se realizan las visitas para actividades en empresas cliente, se exponen los coordinadores de servicio y salud ocupacional a riesgos relacionados con la seguridad vial.

5. **Psicosocial:**

- ❖ **Estrés por responsabilidades del trabajo y carga laboral:** En ocasiones, por el ciclo de servicio que maneja la empresa, sobre todo cuando es final de mes, se acumula la carga de trabajo y es necesario trabajar horas extras que no son remuneradas, en suma a que se maneja información delicada y los grados de responsabilidad son altos, esto influye en la aparición de síntomas propios del estrés laboral y aumenta el número de ausentismos.

9.2.3.2 PANORAMA DE FACTORES DE RIESGO

Legalmente es obligación de toda empresa, desarrollar un SGSST el cual debe contener el Panorama de Factores de Riesgo (Decreto 614 de 1.984, Art. 29. Resolución 2013 de 1.986. Resolución 1016 de 1.989 Art. 10, 11,14). Así pues, que de la efectiva elaboración de un panorama de factores de riesgo, se pueden obtener grandes beneficios como son: aumento del nivel de salud de todas las personas de una empresa; efectivo manejo de los recursos destinados a la seguridad y salud en el trabajo; aumento de la calidad y la productividad de empresa, satisfacción en general por todo lo anterior y por cumplir con lo legalmente establecido por los Ministerios de Trabajo y de Salud.

Igualmente, mediante esta metodología (basada en la GTC 45) busca mantener en cada una de las empresas cliente una adecuada gestión de los riesgos.

OBJETIVOS

- ❖ Identificar, evaluar y priorizar los riesgos a los que se encuentren expuestos los trabajadores tanto en misión como en servicio de GRUPO INTEGRAL en cada una de sus empresas cliente.
- ❖ Definir acciones preventivas y programas que permitan intervenir y controlar los factores de riesgo inherentes a los diferentes procesos, de acuerdo a las prioridades detectadas.

A continuación se muestra el panorama de factores de riesgos para cada empresa cliente y para la sucursal Barranquilla de Grupo Integral:

DIAGNOSTICO CONDICIONES DE TRABAJO

| PROCESO | CARGO | ACTIVIDADES | Rotación | Peligro | | Efectos posibles | Controles Existentes | | | Evaluación Riesgo | | | | Valoración Riesgo | Criterios para Controles | Medidas de Intervención | | | | | | | | | | |
|----------------|-------|--|----------|------------------|--|--|--------------------------|-------|-------------------------|-------------------|---------------|-----------------|----------------|-------------------|--------------------------|-------------------------|--|----------------|--|---|----------------------|--|-------------|--|-----------------|-----------------------------|
| | | | | Clasificación | Descripción | | Fuente | Medio | Individuo | N. Diferencia | N. Exposición | N. Probabilidad | Impresión N.P. | | | N. Concomitante | N. Riesgo | Impresión N.T. | Asignación del riesgo | No. Exp. | Peligro Consecuencia | Eliminación | Sustitución | Controles Ingeniería, administración, control administrativo | Sensibilización | Equipos protección Personal |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| GESTOR DE OBRO | | Hacer recorrido estpuado para cada día, a partir del punto de encuentro al iniciar las actividades. Contactar con el cliente, verificar las facturas y el estado de las mismas, tomar datos y llegar a acuerdos de pago con el usuario. Es posible que al laborar sea dentro del casco urbano sino que haya desplazarse hasta zonas rurales. | SI | FISICO | Radaciones ionizantes: Exposición al sol durante toda la jornada | Intoxicación, manchas cutáneas, cefaleas. | | | Uso de bloqueador solar | 3 | 4 | 6 | MEDIO | 25 | 200 | II | NO ACEPTABLE | 20 | Cáncer, envejecimiento cutáneo. | | | Dotar al personal de sombreros, gorras y otros utensilios para protección de la cabeza y piel. | | Uso de sombreros, gorras, guantes. | | |
| | | | | BIOMECANICO | Posturas prolongadas: el trabajo se hace de pie todo el tiempo | Dolor en los pies, hinchazón en las piernas, fatiga muscular general, dolor en parte baja de la espalda, rigidez de cuello | | | | 3 | 4 | 12 | ALTO | 10 | 130 | III | ACEPTABLE | 20 | Trastornos músculo-esqueléticos, "Venas varicosas" | | | "Implementación de pausas activas" | | | | |
| | | | | LOCATIVO EXTERNO | Superficies de trabajo: Irregularidades y diferencias de nivel (suelo abierto) | Caidas al mismo y a nivel inferior, golpes, contusiones, esguinces | EPP (Botas de seguridad) | 3 | 3 | 6 | MEDIO | 25 | 150 | II | NO ACEPTABLE | 20 | Fracturas, contusiones, esguinces. | | | Capacitación en prevención. | | | | | | |
| | | | | PSICOSOCIAL | Jornada de trabajo (Pausas, ritación, horas extras, descansos) | Fatiga acumulada, estrés, ausentismo, accidentalidad | | 3 | 3 | 6 | MEDIO | 10 | 90 | II | ACEPTABLE | 20 | Ausentismo, accidentalidad | | | Sensibilizar a los trabajadores a tomar el descanso programado y adherirse correctamente | | | | | | |
| | | | | BIOLOGICO | Bacterias: alimentación en la calle, aseo e higiene insuficientes. | Infecciones, intoxicaciones | | 3 | 2 | 4 | BAJO | 25 | 190 | III | ACEPTABLE | 20 | Intoxicaciones | | | | | | | | | |
| | | | | PUBLICO | Asonada, atraco, secuestro | Golpes por o contra objeto, heridas, contusiones, torturas, contusiones | | 6 | 3 | 18 | ALTO | 10 | 180 | II | NO ACEPTABLE | 20 | Golpes, fracturas, heridas | | | Capacitación en riesgo público | | | | | | |
| TERMINO LECTOR | | Asistir al punto de encuentro designado al inicio de la jornada laboral para asignación de trabajo para el día. Con ayuda del computador de escritorio TP, consulto las direcciones por el área de cobertura asignada. Verifico anomalías en contador. Dentro de las zonas de visita están las zonas rurales y los barrios subnormales y por tanto peligrosos. | SI | FISICO | Radaciones ionizantes: Exposición al sol durante toda la jornada | Intoxicación, manchas cutáneas, cefaleas. | | | Uso de bloqueador solar | 3 | 4 | 6 | MEDIO | 10 | 90 | II | ACEPTABLE | 11 | Cáncer, envejecimiento cutáneo. | | | Dotar al personal de sombreros, gorras y otros utensilios para protección de la cabeza y piel. | | Uso de sombreros, gorras, guantes. | | |
| | | | | LOCATIVO EXTERNO | Superficies de trabajo: Irregularidades y diferencias de nivel (suelo abierto) | Caidas al mismo y a nivel inferior, golpes, contusiones, esguinces | EPP (Botas de seguridad) | 3 | 3 | 6 | MEDIO | 25 | 150 | II | NO ACEPTABLE | 11 | Fracturas | | | Capacitación en prevención. | | | | | | |
| | | | | BIOMECANICO | Posturas prolongadas: el trabajo se hace de pie todo el tiempo | Dolor en los pies, hinchazón en las piernas, fatiga muscular general, dolor en parte baja de la espalda, rigidez de cuello | | 3 | 4 | 12 | ALTO | 10 | 130 | III | ACEPTABLE | 11 | Trastornos músculo-esqueléticos, "Venas varicosas" | | | "Implementación de pausas activas" | | | | | | |
| | | | | PSICOSOCIAL | Jornada de trabajo (Pausas, trabajo nocturno, ración, horas extras, descansos) | Fatiga acumulada, estrés, ausentismo, accidentalidad | | 3 | 4 | 6 | MEDIO | 10 | 90 | II | ACEPTABLE | 11 | Ausentismo, accidentalidad | | | | | | | | | |
| | | | | PUBICO | Asonada, atraco, secuestro | Golpes por o contra objeto, heridas, contusiones, torturas, contusiones | | 6 | 3 | 18 | ALTO | 25 | 450 | II | NO ACEPTABLE | 11 | Golpes, fracturas, heridas, torturas, muerte. | | | Capacitación en riesgo público y prevención del Establecer políticas de mantenimiento preventivo de vehículos | | | | | | |
| | | | | | Accidente de tránsito | Golpes por o contra objeto, heridas, contusiones, contusiones, fracturas | | 3 | 3 | 6 | MEDIO | 25 | 150 | II | NO ACEPTABLE | 11 | Fracturas, muerte. | | | | | | | | | |

Tabla 11. Panorama de Factores de Riesgo BSI COLOMBIA 1

DIAGNOSTICO CONDICIONES DE TRABAJO

| RIESGO | CARGO | ACTIVIDADES | Rutina | Peligro | | Efectos posibles | Control Existente | | | Evaluación Riesgo | | | | Valoración Riesgo | | Criterios para Controles | | Medidas de Intervención | | | | | | |
|------------------------------|--|--|--------|------------------|---|--|-----------------------|-------|--------------------------|--------------------|---------------|-----------------|--|-------------------|--------------|--|--------------------------|-------------------------|---|-------------------|-------------|--|--|-----------------------------------|
| | | | | Clasificación | Descripción | | Fuente | Medio | Individuo | N. de Deficiencias | N. Exposición | N. Probabilidad | Interacción N.1 | N. Consecuencia | N. Riesgo | Interacción N.2 | Aceptabilidad del riesgo | No. Exp. | Recor. Consecuencia | Eliminación | Sustitución | Controles Ingeniería, advertencia, control administrativo | Sensibilización | Equipos protección Personal |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ALTA OPERATIVA | CONDUCTOR | Sus actividades están directamente vinculadas con los técnicos lectores o con las cuadrillas de lectura industrial, los conductores realizan acompañamiento y apoyo en las labores de estos cargos, además de desplazarse hasta el lugar de interés para cada día. | SI | LOCATIVO EXTERNO | Superficie de trabajo: Irregularidades y diferencias de nivel (campo abierto) | Caidas al mismo y a nivel inferior; golpes, contusiones, esguinces | | | EPF (Botas de seguridad) | 2 | 3 | 6 | MEDIO | 10 | 90 | II | ACEPTABLE | 2 | Fractura | | | Capacitación en prevención | | |
| | | | | BIOMECANICO | Postura prolongada: el trabajo se hace sentado todo el tiempo | Dolor en los pies, hinchazón en las piernas, fatiga muscular general, dolor en parte baja de la espalda, rigidez de cuello | | | | 3 | 4 | 12 | ALTO | 25 | 300 | I | NO ACEPTABLE | 2 | Trastornos músculo-esqueléticos Venas varicosas Problemas urológicos | | | Implementación de pausas activas | | |
| | | | | PSICOSOCIAL | Jornada de trabajo (Pausas, horas extras, descansos) | Fatiga acumulada, estrés, ausentismo, accidentalidad | | | | 2 | 3 | 6 | MEDIO | 10 | 90 | II | ACEPTABLE | 2 | Ausentismo, accidentalidad | | | | | |
| | | | | PUBLICO | Asonada, estrés, secuestro | Golpes por o contra objeto, heridas, contusiones, torturas, contusiones | | | | 6 | 3 | 18 | ALTO | 25 | 450 | I | NO ACEPTABLE | 2 | Golpes, fracturas, heridas, torturas, muerte | | | Capacitación en riesgo público (influencia comunitaria) y prevención del Estupor político de manifestantes preventivo de vehículos | | |
| | | | | | Accidente de tránsito | Golpes por o contra objeto, heridas, contusiones, contusiones, fracturas | Cinturón de seguridad | 2 | 3 | 6 | MEDIO | 25 | 150 | I | NO ACEPTABLE | 2 | Fracturas, muerte | | | Fracturas, muerte | | | Capacitación en riesgo público (influencia comunitaria) y prevención del Estupor político de manifestantes preventivo de vehículos | |
| MEDIANA MOTORIZADO (ESTRITO) | | Antes a las instalaciones de BSI cada día e buscar al trabajo diario. Salir y conducir en la moto en el área asignada para entregar las facturas residenciales. Verificar las direcciones y el número de conductor. Entregar las facturas institucionales. | SI | PSICO | Radiaciones ionizantes: Exposición al sol durante toda la jornada | Insolación, manchas cutáneas, cataratas | | | Uso de bloqueador solar | 2 | 4 | 6 | MEDIO | 10 | 90 | II | ACEPTABLE | 25 | Cáncer, envejecimiento cutáneo | | | Dotar al personal de sombreros, gomas y otros accesorios para protección de la cabeza y piel. | | Uso de sombreros, gomas, guantes. |
| | | | | BIOMECANICO | Postura prolongada | Dolor en los pies, hinchazón en las piernas, fatiga muscular general, dolor en parte baja de la espalda, rigidez de cuello | | | | 3 | 4 | 12 | ALTO | 25 | 300 | I | NO ACEPTABLE | 25 | Trastornos músculo-esqueléticos Venas varicosas Problemas urológicos | | | Implementación de pausas activas | | |
| | | | | LOCATIVO EXTERNO | Superficie de trabajo: Irregularidades y diferencias de nivel | Caidas al mismo y a nivel inferior; golpes, contusiones, esguinces | | | EPF (Botas de seguridad) | 2 | 3 | 6 | MEDIO | 10 | 90 | II | ACEPTABLE | 25 | Fracturas, contusiones, esguinces | | | Capacitación en prevención | | |
| | | | | BIOLÓGICO | Bacterias: alimentación en la calle, sexo e higiene insuficientes. | Infecciones, Intoxicaciones | | | | 2 | 2 | 4 | BAJO | 10 | 90 | II | ACEPTABLE | 25 | Infecciones | | | | | |
| | | | | PUBLICO | Asonada, estrés, secuestro | Golpes por o contra objeto, heridas, contusiones, torturas, contusiones | | | | 6 | 3 | 18 | ALTO | 25 | 450 | I | NO ACEPTABLE | 25 | Torturas, muerte | | | Capacitación en riesgo público y prevención vía Estupor político de manifestantes preventivo de vehículos | | |
| Accidente de tránsito | Golpes por o contra objeto, heridas, contusiones, contusiones, fracturas | Casco | 6 | | 3 | 18 | ALTO | 25 | 450 | I | NO ACEPTABLE | 25 | Golpes por o contra objeto, heridas, contusiones, contusiones, fracturas | | | Golpes por o contra objeto, heridas, contusiones, contusiones, fracturas | | | Capacitación en riesgo público y prevención vía Estupor político de manifestantes preventivo de vehículos | | | | | |

Tabla 12. Panorama de Factores de Riesgo BSI COLOMBIA2

DIAGNOSTICO CONDICIONES DE TRABAJO

| P. PROCESO | C. ACTIVIDAD | ACTIVIDADES | Riesgo real | Peligro | | Efectos posibles | Controles Existentes | | | Evaluación Riesgo | | | | | | Valoración Riesgo | | Criterios para Controles | | Medidas de Intervención | | | | | | | | | |
|------------|--------------|-------------|-------------|---------------|---|--|----------------------|-------|-----------|---------------------|---------------|--------------------|----------------------|-----------------|-----------|----------------------|---------------------------|--------------------------|-------------------|-------------------------|----------------------------|---|--------------|-----------------------------|--|---|--|--|--|
| | | | | Clasificación | Descripción | | Fuente | Medio | Individuo | N. del DCH. Inicial | N. Exposición | N. P. Probabilidad | Interpretación N. P. | N. Consecuencia | N. Riesgo | Interpretación N. R. | Apropiabilidad del riesgo | N. Exp. | Pear Consecuencia | Eliminación | Substitución | Controles Ingeniería, advertencia, control administrativo | Señalización | Equipos protección Personal | | | | | |
| | | | | PSICOSOCIAL | Jornada de trabajo (Pausas, rotación, horas extra, descansos) | Fatiga acumulada, estrés, ausentismo, accidentalidad | | | | | | 3 | 3 | 6 | MEDIO | 10 | 90 | II | ACEPTABLE | IS | Ausentismo, accidentalidad | | | | | Sensibilizar a los trabajadores a tomar el descanso programado y almorzar correctamente | | | |

Tabla 13. Panorama de Factores de Riesgo BSI COLOMBIA3

Tabla 14. Panorama de Factores de Riesgo Laboratorios Pasteur 1

Tabla 15. Panorama de Factores de Riesgo Laboratorios Pasteur 2

DIAGNOSTICO CONDICIONES DE TRABAJO

| PROCESO | CARGO | ACTIVIDADES | Riesgos | Peligro | | Efectos posibles | Controles Existentes | | | Evaluación Riesgo | | | | | | Clasificación Riesgo | | Opciones para Controles | | Medidas de Intervención | | | | | | |
|----------------------------|--------------------------------|--------------------------------|---------|-------------|---|--|--|-------|-----------|-------------------|------------|--------------|-----------|---------|--------|----------------------|---------------------|-------------------------|--------------------|-------------------------|---------------|---|------------|--|--|---------------|
| | | | | Cualitativo | Descripción | | Fuente | Medio | Actividad | Frecuencia | Exposición | Probabilidad | Severidad | Control | Riesgo | Exposición | Aceptable el riesgo | Riesgo | Para Consideración | Estrategia | Justificación | Controles Ingeniería, administración, control administrativo | Estrategia | Ejemplos de controles | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Valor | Clasificación |
| Mantenimiento eléctrico | Organización y área de trabajo | Organización y área de trabajo | Riesgos | LOCATIVO | Condiciones de orden y aseo | | | | | | | | | | | | | | | | | Se recomienda hacer inspección del área de trabajo e inspección de la iluminación para facilitar la identificación, reducir la posibilidad de atropello en zonas de trabajo, especialmente en aquellas que quedan como resacas de la operación de trabajo, para que pueda estarse allí por necesidad o trabajo. Capacitación en orden y aseo. | | | | |
| | | | | TECNOLÓGICO | Exposición o uso de herramientas | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Implementar un programa de protección de herramientas. Continuar con el programa de mantenimiento preventivo. Continuar con la rotación de actividades en lugares estratégicos. Hacer inspección de punto de trabajo. | | |
| | | | | MECÁNICO | Partes móviles | Contusiones, golpes por partes móviles | Tropes o golpes de cabeza en la zona del casco | | | | | | | | | | | | | | | | | | Usar guantes. | |
| | | | | PSICOLÓGICO | Carga de trabajo (Fuerza, tiempo, volumen, calidad, estrés, desmotivación) | Fatiga acumulada, estrés, ansiedad, accidentes | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Se recomienda diseñar Procedimiento de Trabajo Seguro. Dependencia de protección en las actividades. Capacitación en cursos de protección. Continuar con la rotación de actividades en zona de organización y aseo del punto de trabajo. Hacer inspección del punto de trabajo. Continuar con el mantenimiento preventivo y el mantenimiento correctivo en la manipulación de equipos. | |
| Desarrollo y mantenimiento | Desarrollo y mantenimiento | Desarrollo y mantenimiento | Riesgos | FÍSICO | Temperatura ambiente. Pólvora en suspensión en el aire y ruido por levantamiento de cargas en área de almacenamiento en seco. | | | | | | | | | | | | | | | | | Implementar un sistema de monitoreo y control de la temperatura y humedad en el ambiente. Implementar un sistema de monitoreo de la calidad del aire. Implementar un sistema de monitoreo de la contaminación por polvo en suspensión en el aire y ruido en el punto de trabajo. | | | | |
| | | | | FÍSICO | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Implementar un sistema de monitoreo y control de la temperatura y humedad en el ambiente. Implementar un sistema de monitoreo de la calidad del aire. Implementar un sistema de monitoreo de la contaminación por polvo en suspensión en el aire y ruido en el punto de trabajo. | | |

Tabla 19. Panorama de Factores de Riesgo ALPINA S.A. 2

DIAGNOSTICO CONDICIONES DE TRABAJO

| PROCESO | CAREOS | ACTIVIDADES | Rendimiento | Peligro | | Efectos posibles | Controles Existente | | | Evaluación Riesgo | | | | | Valoración Riesgo | | Criterios para Controles | | Medidas de Intervención | | | | | | |
|---------------------|--|--|-------------|---------------|--|--|---------------------|-------|-----------|-------------------|-----------------|-----------------|-----------|-----------------------------|--------------------------|----------|--------------------------|--------------|-------------------------|--|--------------|---|--|--|--|
| | | | | Clasificación | Descripción | | Fuente | Medio | Individuo | N. de Exposición | N. Probabilidad | N. Consecuencia | N. Riesgo | Indice para la acción N. B. | Aceptabilidad del riesgo | No. Exp. | Pesr Consecuencia | Eliminación | Sustitución | Controles Ingeniería, advertencia, control administrativo | Señalización | Equipos protección Personal | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| SERVICIOS ESTÉTICOS | ALBANEL DE SERVICIOS MÉDICOS Y ESTÉTICOS | * Atención telefónica Registrar historia clínica del paciente y ordenes médicas * Tomar signos vitales, peso, altura y demás datos básicos. Hacer limpiezas faciales y masajes corporales, made de trabajo invasivo (inyecciones). Manejo de equipos de radiofrecuencia, ultrasonido y ultragravitación. Tareas de cosmetología | SI | BIOMECÁNICO | Posturas prolongadas | | | | | | 5 | 4 | 12 | ALTO | 10 | 120 | III | ACEPTABLE | 1 | *Degeneración de tendones y ligamentos *Trastornos musculoesqueléticos *Verias vertebrales | | | *Implementación de pausas activas y turnos de descanso cortos | | |
| | | | | | Posturas forzadas | | | | | | | | 5 | 4 | 12 | ALTO | 10 | 120 | III | ACEPTABLE | 1 | *Trastornos musculoesqueléticos *Traumatismos en hombros, cuello, manos, brazos, | | | |
| | | | | BIOLÓGICO | Bacterias | Infecciones por gérmenes patógenos por residuos y secreciones corporales | | | | Uso de guantes | 2 | 3 | 6 | MEDIO | 10 | 60 | III | ACEPTABLE | 1 | Infecciones por gérmenes patógenos por residuos y secreciones corporales | | | | | |
| | | | | PSICOSOCIAL | Jornada de trabajo continua y sin pausas, trabajo repetitivo y tedioso | Fatiga acumulada, estrés, ausentismo, accidentalidad, tedio al trabajo | | | | | 2 | 4 | 8 | MEDIO | 10 | 80 | III | ACEPTABLE | 1 | Tedio al trabajo, ausentismo | | | *Implementación de pausas activas | | |
| | | | | FÍSICO | Radiaciones no ionizantes por uso de equipo de radiofrecuencia | calor, esterilidad | | | | Uso de EPP | 2 | 2 | 4 | BAJO | 60 | 240 | III | NO ACEPTABLE | 1 | calor, esterilidad | | | Capacitación en prevención de riesgos físicos: radiaciones no ionizantes | | |
| | | | | LOCATIVO | Superficie de trabajo deslizante | Caida al mismo nivel, golpes, fracturas, esguinces. | | | | | 2 | 3 | 6 | MEDIO | 10 | 60 | III | ACEPTABLE | 1 | Fracturas, esguinces | | | *Capacitación en cultura de la prevención. | | |
| | | | | MECÁNICO | Cortes y heridas por herramientas de trabajo | Cortes, heridas, punzadas. | | | | | 2 | 3 | 6 | MEDIO | 10 | 60 | III | ACEPTABLE | 1 | Cortes, heridas, punzadas. | | | | | |

Tabla 21. Panorama de Factores de Riesgo CEINAR

DIAGNOSTICO CONDICIONES DE TRABAJO

| PROCESO | CARGOS | ACTIVIDADES | Rutina | Peligro | | | Controles Existentes | | | Evaluación Riesgo | | | | | Valoración Riesgo | | Criterios para Controles | | Medidas de Intervención | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------|---|--|--|---------------|---|--|----------------------|-------|-----------|-------------------|---------------|-----------------|---------------------|-----------------|-------------------|---------------------|--------------------------|----------|-------------------------|-------------|-------------|---|--------------|-----------------------------|---|---|--|---|--|---|--|---|
| | | | | Clasificación | Descripción | Efectos posibles | Fuente | Medio | Individuo | Nivel Deficiencia | N. Exposición | N. Probabilidad | Interpretación N.P. | N. Consecuencia | N. Riesgo | Interpretación N.R. | Aceptabilidad de riesgo | No. Exp. | Peor Consecuencia | Eliminación | Sustitución | Controles Ingeniería, advertencia, control administrativo | Señalización | Equipos protección Personal | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| SERVICIOS GENERALES | AUXILIAR SERVICIOS GENERALES | Mantener la oficina de COASMEDAS en adecuadas condiciones de limpieza: Barrer, trapear, vacuilar, limpiar, lavar baños, tanto en la oficina como en la cafetería. Encargarse de atender a los empleados cuando sea necesario y en caso bel, al personal que haga parte de una reunión (servicio de cafetería). | x | BIOMECANICO | Posturas forzadas | Lumbago profesional, cansancio excesivo, dolores en articulaciones | | | | | | | 3 | 3 | 9 | ALTO | 10 | 90 | III | ACEPTABLE | 1 | Traumatismos musculoesqueléticos. Traumatismos en hombros, cuello, manos, brazos, codos. | | | Triplicar pausas activas durante cinco minutos durante el desarrollo de la actividad. Puede ser a la mitad del turno. *Capacitación en higiene postural | | | | | | | |
| | | | | BIOLOGICO | Virus | Resfriado, gripe por exposición al polvo. | | | | | | | | | | 2 | 3 | 6 | MEDIO | 10 | 60 | III | ACEPTABLE | 1 | Malestar general de gripe | | | | | *Usar tapabocas para protegerse del polvo. | | |
| | | | | | Bacterias | Infecciones por gérmenes patógenos y por contacto con lesiones. Dermatitis | | | | | | | | | | | 2 | 2 | 4 | BAJO | 25 | 100 | III | ACEPTABLE | 1 | Intoxicaciones, infecciones por gérmenes patógenos. | | | Se recomienda manejo adecuado de residuos sólidos, usar los recipientes con la coloración adecuada para distinguir el tipo de residuos. | | | *Usar guantes y tapabocas al momento de lavar los sanitarios, evitar contactos con la piel. |
| | | | | QUIMICO | Inhalación, ingestión y respicadura de productos químicos de limpieza | Quemaduras, intoxicaciones, irritación, asfobia | | | | | | | | | | | 3 | 3 | 9 | ALTO | 25 | 225 | II | NO ACEPTABLE | 1 | Quemaduras e intoxicaciones | | | En la medida de lo posible usar menos productos químicos con toxinas peligrosas como Falebas, Benzeno, NPE, y reemplazarlos por productos más naturales. | En lo posible que el uso de los sanitarios se haga con la puerta abierta para que haya ventilación. Capacitación en manejo de sustancias químicas tóxicas y corrosivas. | Se debe señalizar el lugar de almacenamiento de estas sustancias con su respectiva etiqueta de seguridad para advertir de su toxicidad y corrosividad. | *Usar tapabocas, guantes largos, zapatos cerrados para proteger de contacto con la piel |
| | | | | LOCATIVO | Superficie de trabajo deslizando | Caída al mismo nivel, golpes, fracturas, esguinaces. | | | | | | | | | | | 2 | 2 | 4 | BAJO | 25 | 100 | III | ACEPTABLE | 1 | Fracturas, esguinaces | | | *Capacitación en cultura de la prevención. *Elaboración e implementación de Procedimiento de Trabajo Seguro | | | |
| | | | | | Caída de objetos: Elementos de cafetería. | Cortes, heridas, puntadas | | | | | | | | | | | 2 | 2 | 4 | BAJO | 25 | 100 | III | ACEPTABLE | 1 | Cortes, heridas | | | *De ser posible que los elementos de cocina y cafetería sean plásticos y no de vidrio. | | | |
| ELECTRICO | Contacto con instalaciones eléctricas en terminales o instalaciones de los equipos, cuando hace limpieza. | Quemaduras de 1er y 2do grado | Canales de conducción de cableado en la oficina. | | | | | | | | | | 2 | 2 | 4 | BAJO | 25 | 100 | III | ACEPTABLE | 1 | Quemaduras de 1er y 2do grado | | | Que todos los equipos y terminales eléctricos de la oficina estén debidamente protegidos con el cableado en buen estado y con sus respectivos canales de conducción de cableado, no solo hasta los terminales sino también hasta los equipos. | | | Zapatos de suela de goma, no conductores. | | | | |

Tabla 22. Panorama de Factores de Riesgo COASMEDAS

DIAGNOSTICO CONDICIONES DE TRABAJO

| PROCESO | CARGO | ACTIVIDADES | Rutina | Peligro | | Efectos posibles | Controles Existentes | | | Evaluación Riesgo | | | | | Valoración Riesgo | | Criterios para Controles | | Medidas de Intervención | | | | | |
|----------------|---------------------|--|---------------------------------------|---|--|--|----------------------|-------|-----------|-------------------|---------------|-----------------|------------------|-----------------|-------------------|----------------------------|--|------------------------------|---|-------------------------------------|---|---|--------------|---|
| | | | | Clasificación | Descripción | | Fuente | Medio | Individuo | Nivel Detrimento | N. Exposición | N. Probabilidad | Integración N.P. | N. Consecuencia | N. Riesgo | Interpretación N.R. | Aceptabilidad del riesgo | No. Exp. | Peor Consecuencia | Eliminación | Sustitución | Controles Ingeniería, advertencia, control administrativo | Señalización | Equipos protección Personal |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| AREA COMERCIAL | IMPULSORA DE VENTAS | * Soltar la mercancía y manejarla a la bodega del centro comercial. Entrar al cuarto frío y sacar la mercancía si es necesario. Mantenerse de pie mientras impulsa el producto o la línea de producto del día. * Usar adecuadamente hornos microondas, tostadores o freidoras en caso de necesitarlo dependiendo del producto que se este impulsando. | SI | BIOMECANICO | Posturas prolongadas | Dolor en los pies, hinchazón en las piernas, fatiga muscular general, dolor en parte baja de la espalda, rigidez de cuello | | | | 3 | 4 | 12 | ALTO | 10 | 120 | III | ACEPTABLE | 2 | *Degeneración de tendones y ligamentos. *Trazomas musculoesqueléticos. *Venas varicosas | | | Implementación de pausas activas y turnos de descanso cortos. | | |
| | | | | BIOLOGICO | Virus | Resfriado, gripe por exposición a ambientes húmedos | | | | 2 | 3 | 6 | MEDIO | 10 | 30 | III | ACEPTABLE | 2 | Malestar general de gripa | | | | | |
| | | | | | Bacterias | Infecciones por gérmenes patógenos por manejo de alimentos | Uso de guantes | 2 | 3 | 6 | MEDIO | 10 | 30 | III | ACEPTABLE | 2 | Infecciones por gérmenes patógenos por manejo de alimentos | | | Capacitación en manejo de alimentos | | | | |
| | | | PSICOSOCIAL | Jornada de trabajo continua y sin pausas, trabajo repetitivo y tedioso. | Fatiga acumulada, estrés, ausentismos, accidentalidad, todo al trabajo | | | | 2 | 4 | 8 | MEDIO | 10 | 30 | III | ACEPTABLE | 2 | Todo el trabajo, ausentismos | | | * Implementación de pausas activas y turnos de descanso cortos. | | | |
| | | | NO | FISICO | Temperaturas extremas: Frío por exposición en cuarto frío | Resfriado, disminución de la sensibilidad, confusión, pérdida de coordinación, y concentración. | | | | 2 | 2 | 4 | BAJO | 10 | 40 | III | ACEPTABLE | 2 | *Trazomas musculoesqueléticos. *Enfermedades cardiovasculares | | | | | * Uso de abrigo adecuado en el momento de ingreso al cuarto frío. |
| | | | SI | LOCATIVO | Superficie de trabajo deslizantes | Cae al mismo nivel, golpes, fracturas, esguinces. | | | | 2 | 3 | 6 | MEDIO | 10 | 30 | III | ACEPTABLE | 2 | Fracturas, esguinces | | | | | |
| | | | | | Cae de objetos. Elementos de cafetería y electrodomesticos de cocina. | Cortes, heridas, puntadas, golpes. | | | | 2 | 2 | 4 | BAJO | 25 | 100 | III | ACEPTABLE | 2 | Cortes, heridas, golpes, quemaduras | | | *Capacitación en cultura de la prevención. | | |
| NO | MECANICO | Cortes y heridas por herramientas de cocina (depende de la línea de producto que se impulse), superficies calientes | Cortes, heridas, puntadas, quemaduras | | | | 2 | 3 | 6 | MEDIO | 10 | 30 | III | ACEPTABLE | 2 | Cortes, heridas, puntadas. | | | | | | | | |

Tabla 24. Panorama de Factores de Riesgos AGRODEX

| PROCESO | CARGOS | ACTIVIDADES | Riesgo | Clasificación | Descripción | Efectos posibles | Fuente | Medio | Individuo | Nivel Deficiencia | N Exposición | N Probabilidad | Interpretación M.P. | M. Consecuencia | M. Riesgo | Interpretación | Aceptabilidad del riesgo | N. O. Ex P. | Peor Consecuencia | Eliminación | Sustitución | Controles Ingeniería, advertencia, control administrativo | | | | |
|----------------|--------------------|---|--------|---------------|--|---|--|-------|-----------|-------------------|--------------|----------------|---------------------|-----------------|-----------|----------------|--------------------------|-------------|-------------------|--|-------------|---|--|--|------------------------------------|---|
| AREA LOGISTICA | AUXILIAR LOGISTICO | BRINDAR SOPORTE Y APOYO AL JEFE LOGISTICO EN TODO MOMENTO. CANALIZAR LOS PEDIDOS ESTABLECIDOS POR EL ASESOR COMERCIAL Y ENVIAR Y HACER SEGUIMIENTO DE ELLOS A BOGOTA. ATENDER LOS PROCEDIMIENTOS DE CARGUE Y DESCARGUE Y VERIFICAR QUE SE CUMPLAN LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD PARA EVITAR CUALQUIER ACCIDENTE. | | BIOMECANICO | Uso de paletas de visualización de datos | Fatiga visual, Fatiga Física: dolor cervical y hombro, Fatiga mental, dolor de cabeza, microtraumatismos en manos y muñecas | | | | | 2 | 4 | 8 | MEDIO | 10 | 30 | III | ACEPTABLE | 1 | | | | Implementación de paletas nuevas | | | |
| | | | | LOCATIVO | Supervisión de trabajos de instalación | Caida al mismo nivel, golpes, fracturas, rasguños. | | | | | | | 2 | 3 | 6 | MEDIO | 25 | 150 | II | NO ACEPTABLE | 1 | Fracturas, rasguños | | | Capacitación de riesgos en oficina | |
| | | | | | Golpes en los miembros inferiores (caídas al nivel de la mano, objetos en zonas de paso) | Golpes, contusiones | | | | | | | | 2 | 3 | 6 | MEDIO | 10 | 60 | III | ACEPTABLE | 1 | Fracturas y contusiones | | | |
| | | | | ELECTRICO | Control de instalaciones eléctricas en terminales e instalaciones de las oficinas | Quemaduras de 1er y 2do grado | Control de condiciones de seguridad en la oficina. | | | | | | | 2 | 2 | 4 | BAJO | 25 | 100 | III | ACEPTABLE | 1 | Quemaduras de 1er y 2do grado | | | Se revisará en programas de mantenimiento general de equipos e instalaciones. |
| | | | | MECANICO | Control y pinchazos en líneas, grapadoras, y demás material de oficina | Control, pinchazos | | | | | | | | 2 | 3 | 6 | MEDIO | 10 | 60 | III | ACEPTABLE | 1 | Control profundo en manos. | | | |
| | | | | PSICOSOCIAL | Carga laboral, responsabilidad, demandas, nivelación y nivelación del trabajo | Estrés, fatiga muscular, ansiedad, migrañas, alteraciones musculares, insomnio, alteraciones psicológicas | | | | | | | | 2 | 4 | 8 | MEDIO | 10 | 30 | III | ACEPTABLE | 1 | Estrés, alteraciones musculares y psicológicas | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | BIOMECANICO | Posturas prolongadas | Dolor en los pies, hinchazón en las piernas, fatiga muscular general, dolor en parte baja de la espalda, rigidez de cuello | | | | | 2 | 3 | 6 | MEDIO | 10 | 60 | III | ACEPTABLE | 1 | Degeneración de tendones y ligamentos Traumatismos musculares y tendinosos. Vozes variadas | | | Implementación de paletas nuevas | | | |
| | | | | BIOMECANICO | Uso de paletas de | Fatiga visual, Fatiga Física: dolor cervical y hombro, Fatiga | | | | | | | | | | | | | | | | | Implementación de paletas nuevas | | | |

Tabla 26. Panorama de Factores de Riesgo LUBRIRRETENES 2

| PROCESO | CARGOS | ACTIVIDADES | Riesgo: | Clasificación | Descripción | Efectos posibles | Fuente | Medio | Individuo | Nivel Deficiencia | M. Exposición | M. Probabilidad | Interpretación M.P. | M. Consecuencia | M. Riesgo | Interpretación | Acceptabilidad del riesgo | N. o. Ex p. | Peor Consecuencia | Eliminación | Sustitución | Controles Ingeniería, advertencia, control administrativo | | | |
|---------------------|---------------|--|-------------|--|---|--|--------|-------|-----------|-------------------|---------------|-----------------|---------------------|-----------------|-----------|----------------|---------------------------|--------------|--|---------------------|--|---|-------------------------------------|-------------------------------------|--|
| AREA ADMINISTRATIVA | ADMINISTRADOR | MANEJER Y VELAR POR EL FUNCIONAMIENTO ADECUADO Y CONSTANTE DE LA SUCURSAL PARRAQUILLA DE LUBRIRRETENES Y RODAMIENTOS. RESPONDER POR EL MANTENIMIENTO DEL ALMACEN Y BODEGA. VELAR POR EL CUMPLIMIENTO DE LAS LABORES DEL PERSONAL ASIGNADO A LA SUCURSAL. VERIFICAR QUE LOS PROCEDIMIENTOS SEAN LOS CORRECTOS EN CADA CASO Y EVITAR QUE HAYA REPROCESAMIENTOS. DESCRIBIR Y DESIGNAR RESPONSABLES PARA CADA ORDEN DE TRABAJO Y DE PEDIDO Y ORGANIZAR LAS LABORES DESARROLLADAS DENTRO DEL ALMACEN. | BIOMECANICO | Uso de pastilla de alineación de datos | Fatiga visual, Fatiga física: dolor cervical y lumbar, Fatiga mental, dolor de cabeza, microtraumatismos en manos y muñecas | | | | | 2 | 4 | 8 | MEDIO | 10 | 80 | III | ACEPTABLE | 1 | Dolor Lumbar y cervical, microtraumatismos en manos y muñecas: leerl tarjetas. | | | | Capacitación en posturas saludables | | |
| | | | LOCATIVO | Superficie de trabajo desalineada | Caida al mismo nivel, golpes, fracturas, rasguños. | | | | | | 2 | 3 | 6 | MEDIO | 25 | 150 | II | NO ACEPTABLE | 1 | Fracturas, rasguños | | | | *Capacitación de riesgos en oficina | |
| | | | | Golpes contra objetos inestables (cajas, aberturas, objetos en zona de paso) | Golpes, contusiones | | | | | | | 2 | 3 | 6 | MEDIO | 10 | 60 | III | ACEPTABLE | 1 | Fracturas y contusiones | | | | |
| | | | ELECTRICO | Conexión con instalaciones eléctricas en terminales e instalaciones de las cajas | Quemaduras de 1er y 2do grado | Conexión de instalaciones de cableado en la oficina. | | | | | | 2 | 2 | 4 | BAJO | 25 | 100 | III | ACEPTABLE | 1 | Quemaduras de 1er y 2do grado | | | | Se examina en programa de mantenimiento personal de equipos e instalaciones. |
| | | | MECANICO | Cargas pesadas en lijas, grapadoras, y demás material de oficina | Cargas, pinchazos | | | | | | | 2 | 3 | 6 | MEDIO | 10 | 60 | III | ACEPTABLE | 1 | Cargas profundas en manos. | | | | |
| | | | PSICOSOCIAL | Carga laboral, responsabilidad, demandas excesivas y ansiedad del | Estrés, Fatiga muscular, ansiedad, migraña, alteraciones emocionales. | | | | | | | 2 | 4 | 8 | MEDIO | 10 | 80 | III | ACEPTABLE | 1 | Estrés, alteraciones emocionales y ansiedad/estrés | | | | Capacitación en carga labor |

Tabla 27. Panorama de Factores de Riesgo LUBRIRRETENES3

| CARGOS | ACTIVIDADES | Retinaria | Clasificación | Descripción | Efectos posibles | Fuente | Medio | Individuo | Nivel Deficiencia | M Exposición | M. Probabilidad | Interpretación M.P. | M. Consecuencia | M. Riesgo | Interpretación | Aceptabilidad del riesgo | N.º Ex. P. | Peor Consecuencia | Eliminación | Sustitución | Controles Ingeniería, advertencia, control administrativo | | | |
|-----------------------|-------------|-----------|---------------|--|---|--|-------|-----------|-------------------|--------------|-----------------|---------------------|-----------------|-----------|----------------|--------------------------|------------|-------------------|---|-------------|--|----------------------------------|--|---|
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| DIRECTOR DE IMPUESTOS | | SI | BIOMECANICO | Pasadas prolongadas | Dolor en las pies, hinchazón en las piernas, fatiga muscular general, dolor en parte baja de la espalda, rigidez de cuello | | | | | 2 | 3 | 6 | MEDIO | 10 | 60 | III | ACEPTABLE | 1 | 'Degeneración de tendones y ligamentos 'Trastornos musculares repetitivos. 'Vozes variadas | | | Implementación de pausas activas | | |
| | | | | Uso de paletas de simulación de datos | Fatiga visual, fatiga física: dolor cervical y lumbar, fatiga mental, dolor de cabeza, microtraumatismos en manos y muñecas | | | | | | | 2 | 4 | 8 | MEDIO | 10 | 80 | III | ACEPTABLE | 1 | Dolor lumbar general, microtraumatismos en manos y muñecas: lesión carpiana. | | | |
| | | | LOCATIVO | Superficie de trabajo deslucada | Caida al mismo nivel, golpes, fracturas, rasguños. | | | | | | | 2 | 3 | 6 | MEDIO | 25 | 150 | II | NO ACEPTABLE | 1 | Fracturas, rasguños | | | 'Capacitación de riesgos en oficinas |
| | | | | Golpe contra objetos inestables, jeringas deslucadas, objetos en zonas de paso | Golpes, amputaciones | | | | | | | 2 | 3 | 6 | MEDIO | 10 | 60 | III | ACEPTABLE | 1 | Fracturas y amputaciones | | | |
| | | | ELECTRICO | Conductores aislados eléctricos en instalaciones de los equipos | Quemaduras de 1er y 2do grado | Conductores de aislamiento de cubiertas en la oficina. | | | | | | 2 | 2 | 4 | BAJO | 25 | 100 | III | ACEPTABLE | 1 | Quemaduras de 1er y 2do grado | | | Se revisará un programa de mantenimiento preventivo de equipos e instalaciones. |
| | | | MECANICO | Cables y pinos en alfileres, grapadoras, y demás material de oficina | Cortes, pinchazos | | | | | | | 2 | 3 | 6 | MEDIO | 10 | 60 | III | ACEPTABLE | 1 | Cortes profundos en manos. | | | |
| | | | PSICOSOCIAL | Carga laboral, responsabilidad, demandas excesivas y sobrecarga del trabajo | Estrés, fatiga muscular, ansiedad, alteraciones emocionales, insomnio, alteraciones gastrointestinales | | | | | | | 2 | 4 | 8 | MEDIO | 10 | 80 | III | ACEPTABLE | 1 | Estrés, alteraciones emocionales y gastrointestinales | | | Capacitación en carga laboral |
| | | | | Pasadas prolongadas | Dolor en las pies, hinchazón en las piernas, fatiga muscular general, dolor en parte baja de la espalda, rigidez de cuello | | | | | 2 | 3 | 6 | MEDIO | 10 | 60 | III | ACEPTABLE | 1 | 'Degeneración de tendones y ligamentos 'Trastornos musculares repetitivos. 'Vozes variadas | | | | | |

Tabla 28. Panorama de Factores de Riesgo CNR 1

| PROCESO | CARGOS | ACTIVIDADES | Riesgo | Clasificación | Descripción | Efectos posibles | Fuente | Medio | Individuo | Nivel Deficiencia | N Exposición | M. Probabilidad | Interpretación M.P. | M. Consecuencia | M. Riesgo | Interpretación | Aceptabilidad del riesgo | P. F. N. E. T. | Peor Consecuencia | Eliminación | Sustitución | Controles Ingeniería, advertencia, control administrativo | | | | |
|---------------------|---------------------|--------------|---|---|--|---|-----------------------------------|-------|-----------|-------------------|--------------|-----------------|---------------------|-----------------|-----------|----------------|--------------------------|----------------|-------------------|---|--|---|----------------------------------|---|------------------------------------|--|
| AREA ADMINISTRATIVA | AUXILIAR DE COMPRAS | | | BIO MECANICO | Uso de paletas de circulación de datos | Fatiga visual, Fatiga física: dolor cervical y hombro, Fatiga mental, dolor de cabeza, microtraumatismos en mano y muñeca | | | | | 2 | 4 | 8 | MEDIO | 10 | 80 | III | ACEPTABLE | 1 | Dolor lumbar y cervical, microtraumatismos en mano y muñeca: lesión nerviosa. | | | Capacitación en postura correcta | | | |
| | | | | LOCATIVO | Superficie de trabajo deslizada | Caida al mismo nivel, golpes, fracturas, resacas. | | | | | | | 2 | 3 | 6 | MEDIO | 25 | 150 | II | NO ACEPTABLE | 1 | Fracturas, resacas | | | Capacitación de riesgos en oficina | |
| | | | | | Golpes contra objetos inestables (cajas de circuitos, objetos en zona de paso) | Golpes, lesiones | | | | | | | | 2 | 3 | 6 | MEDIO | 10 | 60 | III | ACEPTABLE | 1 | Fracturas y lesiones | | | |
| | | | | ELECTRICO | Conexiones eléctricas en terminales e instalaciones de los racks | Quemaduras de 1er y 2do grado | Conexión de cables en la oficina. | | | | | | | 2 | 2 | 4 | BAJO | 25 | 100 | III | ACEPTABLE | 1 | Quemaduras de 1er y 2do grado | | | Se examina un programa de mantenimiento preventivo de equipos e instalaciones. |
| | | | | MECANICO | Cables y pinos en los cables, quedados, y otros material de oficina | Cortes, pinchazos | | | | | | | | 2 | 3 | 6 | MEDIO | 10 | 60 | III | ACEPTABLE | 1 | Cortes profundos en mano. | | | |
| | | PSICOSOCIAL | Carga laboral, responsabilidad, demandas excesivas y realidades del trabajo | Estrés, fatiga muscular, ansiedad, migraña, alteraciones emocionales, insomnio, alteraciones psicológicas | | | | | | | | 2 | 4 | 8 | MEDIO | 10 | 80 | III | ACEPTABLE | 1 | Estrés, alteraciones emocionales y psicológicas | | | Capacitación en carga laboral | | |
| | | BIO MECANICO | Posturas prolongadas | Dolor en los pies, hinchazón en los pies, fatiga muscular general, dolor en parte baja de la espalda, rigidez de cuello | | | | | | | | 2 | 3 | 6 | MEDIO | 10 | 60 | III | ACEPTABLE | 1 | Degeneración de tendones y ligamentos Traumatismos musculares y nerviosos. "Vozes variadas" | | | Implementación de posturas correctas | | |
| | | | Uso de paletas de | Fatiga visual, Fatiga física: dolor cervical y hombro, Fatiga | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Dolor lumbar y cervical, microtraumatismos en | | |

Tabla 29. Panorama de Factores de Riesgo CNR 2

| PROCESO | CARGOS | ACTIVIDADES | Ratificación | Clasificación | Descripción | Efectos posibles | Fuente | Medio | Individeo | Nivel Deficiencia | N Exposición | N. Probabilidad | Interpretación M.P. | N. Consecuencia | M. Riesgo | Interpretación | Acceptabilidad del riesgo | N. O. Ex. P. | Peor Consecuencia | Eliminación | Sustitución | Controles Ingeniería, advertencia, control administrativo | | | | |
|----------|--------|-------------|--------------|---------------|---|---|-------------------------------|-------------------------------|-----------|-------------------|--------------|-----------------|---------------------|-----------------|-----------|----------------|---------------------------|--------------|-------------------|---|-------------|---|--|--|------------------------------------|---|
| CONTADOR | | | | BIO MECANICO | Uso de paletilla de visualización de datos | Fatiga visual, Fatiga Física: dolor cervical y lumbos, Fatiga mental, dolor de cabeza, microtraumatismos en manos y muñecas | | | | | 2 | 4 | ⊗ | MEDIO | 10 | 30 | III | ACEPTABLE | 1 | Dolor Lumbos y cervical, microtraumatismos en manos y muñecas: lastimaduras. | | | | | | |
| | | | | LOCATIVO | Superficie de trabajo desalineada | Caida al mismo nivel, golpes, fracturas, rasguños. | | | | | | | 2 | 3 | 6 | MEDIO | 25 | 150 | II | NO ACEPTABLE | 1 | Fracturas, rasguños | | | Capacitación de riesgos en oficina | |
| | | | | | Golpes contra objetos sueltos, objetos abiertos, objetos en zonas de paso | Golpes, contusiones | | | | | | | | 2 | 3 | 6 | MEDIO | 10 | 60 | III | ACEPTABLE | 1 | Fracturas y contusiones | | | |
| | | | | ELECTRICO | Conectar con instalaciones eléctricas en tornillos e instalaciones de las cañones | Quemaduras de 1er y 2do grado | Quemaduras de 1er y 2do grado | Quemaduras de 1er y 2do grado | | | | | | 2 | 2 | 4 | BAJO | 25 | 100 | III | ACEPTABLE | 1 | Quemaduras de 1er y 2do grado | | | Se recomienda un programa de mantenimiento preventivo de equipos e instalaciones. |
| | | | | MECANICO | Cortes y pinchazos con tijeras, grapadoras, y demás material de oficina | Cortes, pinchazos | | | | | | | | 2 | 3 | 6 | MEDIO | 10 | 60 | III | ACEPTABLE | 1 | Cortes profundos en manos. | | | |
| | | | | PSICOSOCIAL | Carga laboral, responsabilidad, demandas cualitativas y cuantitativas del | Estrés, fatiga muscular, ansiedad, migrañas, alteraciones respiratorias. | | | | | | | | 2 | 4 | ⊗ | MEDIO | 10 | 30 | III | ACEPTABLE | 1 | Estrés, alteraciones respiratorias y gastrointestinales | | | Capacitación en estrés laboral |
| ERIOR | | | | BIO MECANICO | Pasos prolongados | Dolor en los pies, hinchazón en los pies, fatiga muscular general, dolor en parte baja de la espalda, rigidez de cuello | | | | | 2 | 3 | 6 | MEDIO | 10 | 60 | III | ACEPTABLE | 1 | Degeneración de tendones y ligamentos, Traumatismos musculoesqueléticos. "Vozes variadas" | | | Implementación de pasos saludables | | | |
| | | | | | Uso de paletilla de visualización de datos | Fatiga visual, Fatiga Física: dolor cervical y lumbos, Fatiga mental, dolor de cabeza, microtraumatismos en manos y muñecas | | | | | | | | 2 | 4 | ⊗ | MEDIO | 10 | 30 | III | ACEPTABLE | 1 | Dolor Lumbos y cervical, microtraumatismos en manos y muñecas: lastimaduras. | | | |

Tabla 30. Panorama de Factores de Riesgo CNR 3

| PROCESO | CARGOS | ACTIVIDADES | Ratificación | Clasificación | Descripción | Efectos posibles | Fuente | Medio | Individeo | Nivel Deficiencia | N Exposición | N. Probabilidad | Interpretación N.P. | N. Consecuencia | M. Riesgo | Interpretación | Aceptabilidad del riesgo | N. Ex P. | Peor Consecuencia | Eliminación | Sustitución | Controles Ingeniería, advertencia, control administrativo | | | |
|---------------------------|--------|-------------|--------------|---------------|--|--|---|-------|-----------|-------------------|--------------|-----------------|---------------------|-----------------|-----------|----------------|--------------------------|----------|--------------------|-------------|---------------------|---|--|--|---|
| AUXILIAR DE COMERCIO EXTE | | | | LOCATIVO | Superficie de trabajo desalineada | Caida al mismo nivel, golpes, fracturas, resacas. | | | | 2 | 3 | 6 | MEDIO | 25 | 150 | II | NO ACEPTABLE | 1 | Fracturas, resacas | | | Capacitación de riesgos en oficina | | | |
| | | | | | Galpas sobre sillas inestables Injertos abierlos, sillas resacas de metal | Galpas, resacas | | | | | | 2 | 3 | 6 | MEDIO | 10 | 60 | III | ACEPTABLE | 1 | Fracturas y resacas | | | | |
| | | | | ELECTRICO | Cables sin aislación eléctrica en terminales aislación de los cables | Quemaduras de 1er y 2do grado | Cables de conducción de cables en la oficina. | | | | | | 2 | 2 | 4 | BAJO | 25 | 100 | III | ACEPTABLE | 1 | Quemaduras de 1er y 2do grado | | | Se examina en programas de mantenimiento preventivo de equipos e instalaciones. |
| | | | | | MECANICO | Cables y pinos en sillas, grapadoras, y demás material de oficina | Cables, pinos | | | | | | 2 | 3 | 6 | MEDIO | 10 | 60 | III | ACEPTABLE | 1 | Cables profundos en manos. | | | |
| | | | | PSICOSOCIAL | Carga laboral, responsabilidad, demandas excesivas y excesivas del trabajo | Estrés, fatiga muscular, ansiedad, migrañas, alteraciones emocionales, insomnio, alteraciones psicológicas | | | | | | | 2 | 4 | 8 | MEDIO | 10 | 80 | III | ACEPTABLE | 1 | Estrés, alteraciones emocionales y psicológicas | | | Capacitación en relieve laboral |

Tabla 31. Panorama de Factores de Riesgo CNR 4

| PROCESO | CARGOS | ACTIVIDADES | Retinamiento | Clasificación | Descripción | Efectos posibles | Fuente | Medio | Individuo | Nivel Deficiencia | M. Exposición | N. Probabilidad | Interpretación M.P. | M. Consecuencia | M. Riesgo | Interpretación | Aceptabilidad del riesgo | N. O. Ex P. | Peor Consecuencia | Eliminación | Sustitución | Controles Ingeniería, advertencia, control administrativo | | | | | |
|-------------------------|--------|-------------|--------------|---------------|---|---|-------------------------------|-------|-----------|-------------------|---------------|-----------------|---------------------|-----------------|-----------|----------------|--------------------------|--------------|-------------------|--|--------------|---|---|--|--|--|-------------------------------|
| COORDINADOR DE SERVICIO | | | SI | BIOHECÁNICO | Pelearse prolongadas | Dolor en las piernas, hinchazón en las piernas, fatiga muscular general, dolor en parte baja de la espalda, rigidez de cuello | | | | | 2 | 3 | 6 | MEDIO | 10 | 60 | III | ACEPTABLE | 1 | "Degeneración de tendones y ligamentos" "Trastornos musculares regionales". "Verse variaciones" | | | Implementación de pausas activas | | | | |
| | | | | | Uso de pastilla de nivelación de dulas | Fatiga visual, fatiga física: dolor cervical y lumbar, fatiga mental, dolor de cabeza, migrañas, náuseas y vómitos | | | | | | | | 2 | 4 | 8 | MEDIO | 10 | 80 | III | ACEPTABLE | 1 | Dolor lumbar cervical, migrañas, náuseas y vómitos. | | | | |
| | | | | LOCATIVO | Superficie de trabajo desahogada | Caida al mismo nivel, golpes, fracturas, esguinces. | | | | | | | | 2 | 3 | 6 | MEDIO | 25 | 150 | II | NO ACEPTABLE | 1 | Fracturas, esguinces | | | Capacitación de riesgos en oficinas | |
| | | | | | Golpes sobre objetos inestables (cajas, sillas, etc.) | Golpes, esguinces | | | | | | | | 2 | 4 | 8 | MEDIO | 25 | 200 | II | NO ACEPTABLE | 1 | Fracturas y esguinces | | | | |
| | | | | ELECTRICO | Condiciones inadecuadas de iluminación en las oficinas | Quemaduras de 1er y 2do grado | Quemaduras de 1er y 2do grado | | | | | | | 2 | 4 | 8 | MEDIO | 25 | 200 | II | NO ACEPTABLE | 1 | Quemaduras de 1er y 2do grado | | | Se revisará en programa de mantenimiento general de equipos e instalaciones. | |
| | | | | MECANICO | Carros y pinchones en tierra, grapadoras, y demás material de oficina | Carros, pinchones | | | | | | | | 2 | 3 | 6 | MEDIO | 10 | 60 | III | ACEPTABLE | 1 | Carros profundos en manos. | | | | |
| | | | | PSICOSOCIAL | Carga laboral, responsabilidad, demandas excesivas y multitudes del trabajo | Estrés, fatiga muscular, migrañas, alteraciones musculares, insomnio, alteraciones cardiovasculares | | | | | | | | 2 | 4 | 8 | MEDIO | 10 | 80 | III | ACEPTABLE | 1 | Estrés, alteraciones musculares y cardiovasculares | | | | Capacitación en relieve labor |
| | | | | | Pelearse prolongadas | Dolor en las piernas, hinchazón en las piernas, fatiga muscular general, dolor en parte baja de la espalda, rigidez de | | | | | 2 | 5 | 10 | ALTO | 25 | 250 | II | NO ACEPTABLE | 1 | "Degeneración de tendones y ligamentos" "Trastornos musculares regionales". "Verse variaciones" | | | | | | | |

Tabla 32. Panorama de Factores de Riesgo Sucursal Barranquilla de Grupo Integral 1

| PROCESO | CARGOS | ACTIVIDADES | Riesgo | Clasificación | Descripción | Efectos posibles | Fuente | Medio | Individuo | Nivel Deficiencia | N. Exposición | N. Probabilidad | Interpretación M.P. | N. Consecuencia | M. Riesgo | Interpretación | Aceptabilidad del riesgo | N. Ex P. | Peor Consecuencia | Eliminación | Sustitución | Controles Ingeniería, advertencia, control administrativo | | | | |
|---------------------|--------------------------|-------------|--------|---------------|---|---|---|-------|-----------|-------------------|---------------|-----------------|---------------------|-----------------|-----------|----------------|--------------------------|-----------|-------------------|--|--------------|---|--|--|------------------------------------|--|
| AREA ADMINISTRATIVA | ASISTENTE ADMINISTRATIVA | | | BIOMECANICO | Uso de pasalla de visualización de datos | Fatiga cervical, Fatiga física: dolor cervical y lumbar, Fatiga ocular, dolor de cabeza, mareos, náuseas en manos y muñecas | | | | | 2 | 4 | 8 | MEDIO | 10 | 80 | III | ACEPTABLE | 1 | Dolor Lumbar y cervical, mareos, náuseas en manos y muñecas, local corporales. | | | Implementación de pasalla calientes | | | |
| | | | | LOCATIVO | Superficie de trabajo desalineada | Caida al mismo nivel, golpes, fracturas, rasguños. | | | | | | | 2 | 3 | 6 | MEDIO | 25 | 150 | II | NO ACEPTABLE | 1 | Fracturas, rasguños | | | Capacitación de riesgos en oficina | |
| | | | | | Golpes sobre objetos inestables (objetos abiertos, objetos resaca de panel) | Golpes, lesiones | | | | | | | | 2 | 3 | 6 | MEDIO | 10 | 60 | III | ACEPTABLE | 1 | Fracturas y lesiones | | | |
| | | | | ELECTRICO | Control de aislamiento eléctrico en terminales e instalaciones de los racks | Quemaduras de 1er y 2do grado | Control de mantenimiento de cables en la oficina. | | | | | | | 2 | 5 | 10 | ALTO | 25 | 250 | II | NO ACEPTABLE | 1 | Quemaduras de 1er y 2do grado | | | Se examina en programa de mantenimiento personal de equipos e instalaciones. |
| | | | | MECANICO | Cables y pinzas en líneas, grapadoras, y demás material de oficina | Cortes, pinchazos | | | | | | | | 2 | 3 | 6 | MEDIO | 10 | 60 | III | ACEPTABLE | 1 | Cortes profundos en manos. | | | |
| | | | | PSICOSOCIAL | Carga laboral, responsabilidad, demandas cualitativas y cuantitativas del trabajo | Estrés, Fatiga muscular, migrañas, migrañas, alteraciones emocionales, insomnio, alteraciones gastrointestinales | | | | | | | | 2 | 4 | 8 | MEDIO | 10 | 80 | III | ACEPTABLE | 1 | Estrés, alteraciones musculares y gastrointestinales | | | Capacitación en estrés laboral |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | BIOMECANICO | Posturas prolongadas | Dolor en las piernas, hinchazón en las piernas, Fatiga muscular general, dolor en parte baja de la espalda, rigidez de cuello | | | | | 2 | 3 | 6 | MEDIO | 10 | 60 | III | ACEPTABLE | 1 | "Degeneración de tendones y ligamentos" "Trastornos musculares espasmodicos." "Vozes variadas" | | | Implementación de pasalla calientes | | | |
| | | | | BIOMECANICO | Uso de pasalla de | Fatiga cervical, Fatiga física: dolor cervical y lumbar, Fatiga | | | | | | | | | | | | | | | | | Implementación de pasalla calientes | | | |

Tabla 33. Panorama de Factores de Riesgo Sucursal Barranquilla de Grupo Integral 2

| PROCESO | CARGOS | ACTIVIDADES | Riesgo | Clasificación | Descripción | Efectos posibles | Fuente | Medio | Individuo | Nivel Deficiencia | N Exposición | N. Probabilidad | Interpretación M.P. | M. Consecuencia | M. Riesgo | Interpretación | Acceptabilidad del riesgo | N. Ex P. | Peor Consecuencia | Eliminación | Sustitución | Controles Ingeniería, advertencia, control administrativo | | | | |
|------------------------------|---|--|--------|---------------|---|---|---|-------|-----------|-------------------|--------------|-----------------|---------------------|-----------------|-----------|----------------|---------------------------|--------------|---|--|--------------|---|---|--|-------------------------------------|---|
| PRÁCTICAMENTE ADMINISTRATIVA | | | | BIO MECANICO | Uso de paletas de circulación de datos | Fatiga visual, Fatiga física: dolor cervical y hombro, Fatiga mental, dolor de cabeza, microtraumatismos en manos y muñecas | | | | | 2 | 4 | 8 | MEDIO | 10 | 80 | III | ACEPTABLE | 1 | Dolor Lumbar y cervical, microtraumatismos en manos y muñecas: lesión nerviosa. | | | Implementación de paletas nuevas | | | |
| | | | | LOCATIVO | Superficie de trabajo desbalanceada | Caida al mismo nivel, golpes, fracturas, resacas. | | | | | | | 2 | 3 | 6 | MEDIO | 25 | 150 | II | NO ACEPTABLE | 1 | Fracturas, resacas | | | Capacitación de riesgos en oficinas | |
| | | | | | Golpes contra objetos inestables (ej: sillas, escritorios, objetos en zona de paso) | Golpes, contusiones | | | | | | | | 2 | 3 | 6 | MEDIO | 10 | 60 | III | ACEPTABLE | 1 | Fracturas y contusiones | | | |
| | | | | ELECTRICO | Contactos con instalaciones eléctricas en instalaciones de los equipos | Quemaduras de 1er y 2do grado | Controles de seguridad de cables en la oficina. | | | | | | | 2 | 2 | 4 | BAJO | 25 | 100 | III | ACEPTABLE | 1 | Quemaduras de 1er y 2do grado | | | Se reevaluó un programa de mantenimiento preventivo de equipos e instalaciones. |
| | | | | MECANICO | Cables y pinchazos con tijeras, grapadoras, y otros material de oficina | Cortes, pinchazos | | | | | | | | 2 | 3 | 6 | MEDIO | 10 | 60 | III | ACEPTABLE | 1 | Cortes profundos en manos. | | | |
| PSICOSOCIAL | Carga laboral, responsabilidad, demandas, multitareas y multitareas del | Estrés, fatiga mental, ansiedad, migrañas, alteraciones emocionales. | | | | | | | | 2 | 4 | 8 | MEDIO | 10 | 80 | III | ACEPTABLE | 1 | Estrés, alteraciones emocionales y gastrointestinales | | | Capacitación en carga labor | | | | |
| ACIONAL | | | | BIO MECANICO | Posturas prolongadas | Dolor en los pies, tobillos en las piernas, Fatiga muscular general, dolor en parte baja de la espalda, rigidez de cuello | | | | | 2 | 6 | 12 | ALTO | 25 | 300 | II | NO ACEPTABLE | 1 | "Depresiones de tendones y ligamentos" "Trastornos musculoesqueléticos." "Venas varicosas" | | | Implementación de paletas nuevas | | | |
| | | | | | Uso de paletas de circulación de datos | Fatiga visual, Fatiga física: dolor cervical y hombro, Fatiga mental, dolor de cabeza, microtraumatismos en manos y muñecas | | | | | | | | 2 | 5 | 10 | ALTO | 25 | 250 | II | NO ACEPTABLE | 1 | Dolor Lumbar y cervical, microtraumatismos en manos y muñecas: lesión nerviosa. | | | |

Tabla 34. Panorama de Factores de Riesgo Sucursal Barranquilla de Grupo Integral 3

| PROCESO | CARGOS | ACTIVIDADES | Rutinario | Clasificación | Descripción | Efectos posibles | Fuente | Medio | Individeo | Nivel Deficiencia | N Exposición | N. Probabilidad | Interpretación M.P. | N. Consecuencia | N. Riesgo | Interpretación | Acceptabilidad del riesgo | N. Ex p. | Peor Consecuencia | Eliminación | Sustitución | Controles Ingeniería, advertencia, control administrativo | | | | |
|-------------------|----------------------------|-------------|-----------|---------------|---|---|---|-------|-----------|-------------------|--------------|-----------------|---------------------|-----------------|-----------|----------------|---------------------------|--------------|-------------------|---------------------|-------------|---|--|--|--|--|
| SALUD OCUPACIONAL | COORDINADOR DE SALUD OCUPA | | | LOCATIVO | Superficie de trabajo desalineada | Caida al mismo nivel, golpes, fracturas, rasguños. | | | | | 2 | 3 | 6 | MEDIO | 25 | 150 | II | NO ACEPTABLE | 1 | Fracturas, rasguños | | | *Capacitación de riesgos en oficina | | | |
| | | | | | Golpes sobre objetos inestables (cajones, archivos, objetos en estado de reposo) | Golpes, contusiones | | | | | | | 2 | 3 | 6 | MEDIO | 10 | 60 | III | ACEPTABLE | 1 | Fracturas y contusiones | | | | |
| | | | | ELECTRICO | Conductos con aislamientos eléctricos en terminal de instalaciones de los equipos | Quemaduras de 1er y 2do grado | Conductos de instalaciones de cableado en la oficina. | | | | | | | 2 | 2 | 4 | BAJO | 25 | 100 | III | ACEPTABLE | 1 | Quemaduras de 1er y 2do grado | | | Se examina en programa de mantenimiento personal de equipos e instalaciones. |
| | | | | MECANICO | Carlos y pinchazos en tijeras, grapadoras, y demás material de oficina | Carlos, pinchazos | | | | | | | | 2 | 3 | 6 | MEDIO | 10 | 60 | III | ACEPTABLE | 1 | Carlos profundos en mano. | | | |
| | | | | PSICOSOCIAL | Carga laboral, responsabilidad, demandas cualitativas y cuantitativas del trabajo | Estrés, fatiga muscular, ansiedad, migrañas, alteraciones musculares, insomnio, alteraciones cardiovasculares | | | | | | | | 2 | 4 | 8 | MEDIO | 10 | 80 | III | ACEPTABLE | 1 | Estrés, alteraciones musculares y cardiovasculares | | | Capacitación en estrés laboral |

Tabla 35. Panorama de Factores de Riesgo Sucursal Barranquilla de Grupo Integral 4

Investigar y analizar las causas de los accidentes de trabajo.

En lo referente a este punto, en la actualidad del SGSST se establece que las investigaciones de accidentes de trabajo se realizan ***según acuerdos con los clientes, a razón de que por su sistema de gestión independiente pueden no hacer partícipe al personal contratado por GRUPO INTEGRAL***, no obstante, la legislación colombiana que regula el funcionamiento específico de las empresas de servicios temporales (EST), establece que si bien las empresas usuarias deben incluir al personal contratado a través de las EST en sus sistemas de gestión, eso no exime a estas a definir un SGSST que cubra a los empleados contratados. Por lo tanto la modificación aplicable radica en establecer la política de que TODOS los accidentes de trabajo deben ser investigados de acuerdo a lo definido por la Resolución 1401 de 2007 ya sea para el personal de planta como para el personal en misión o servicio, sin exclusiones. Esta situación mejora además el flujo de información entre las empresas usuarias y GI en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, ya que permite que se trabaje mancomunadamente en la identificación de causas básicas e inmediatas que originen la accidentalidad, con el firme propósito de eliminarlas de ser posible, sustituirlas si es caso o mitigar su efecto, en el peor de los casos.

Análisis de las características técnicas de diseño y calidad de los elementos de protección personal.

En este aspecto, no existe un control definido de las características técnicas y de calidad que deben cumplir los EPP proporcionados a los trabajadores, de acuerdo con las especificaciones que definan los fabricantes o las autoridades competentes, de modo que se puedan establecer procedimientos adecuados de selección, dotación, uso, mantenimiento y reposición. Esta medida no se ha implementado en el SGSST de forma general y tampoco en forma específica en la sucursal, por lo cual se propone la creación de un archivo que permita mantener registradas estas especificaciones técnicas y criterios de mantenimiento y reemplazo de los EPP proporcionados al personal, algo que permite mejorar el control de la información y conocimiento técnico de los elementos de protección que deben usar los trabajadores en cada momento, y además permite mejorar la facturación de costos relacionados a las empresas usuarias al final de cada periodo. De esta forma se empezó a crear por cada empresa usuaria la Matriz de EPP. Ver anexos 7 – 21.

Promoción y elaboración de programas de inducción y entrenamiento.

En lo relacionado con este aparte, existe en la empresa actualmente un procedimiento de inducción en Seguridad y Salud en el Trabajo pero en el momento se encontró desactualizado y era muy extenso, pues contaba con 10 hojas dobles y al final una evaluación de 48 preguntas (tres por eje temático), lo cual generaba tedio en los entrenados provocándoles malos resultados en el

examen al final, por lo que se decidió hacerlo más sencillo para mejorar la recepción de la información, cosa verificable con los resultados de un nuevo examen que consta ahora de 14 preguntas (una por eje temático), resultados que fueron notoriamente más positivos.

Adicionalmente se crearon las normas y procedimientos de seguridad para los operadores motorizados, en operación conjunta con el subsistema de Medicina Preventiva y del Trabajo, mecanismo a través del cual se pretende mejorar los conocimientos de seguridad vial y reforzar la conducta de manejo defensivo y así evitar los accidentes de tránsito, que son muy frecuentes en esta sucursal.

9.2.4 COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Desde el año 2009 se definieron las políticas para el funcionamiento de un COPASST, en ese entonces COPASO, definido solo pensando en el personal de planta de Grupo Integral y funcionando solo en la sucursal principal. Se vinculó al personal de otras sucursales, pero las reuniones se realizan una vez cada mes (no siempre se cumple) y son de forma virtual a través de video conferencias en Skype. Este medio no es incluyente ya que normalmente por la cantidad de personas interesadas en las otras sucursales el sistema no soportaba tantas personas interconectadas y normalmente la conexión no era posible, agrietando más la información departida en esta tan importante reunión. Esta fue la situación evidenciada hasta finales del mes de Diciembre de 2013 en Grupo Integral, situación que permitió vislumbrar una potencial mejora al SGSST, amparados en lo que establece la legislación vigente, especialmente en la Resolución 2013 de 1986 (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social & Ministerio de Salud, 1986) en su artículo 4to:

Artículo cuarto. *La empresa que posea dos o más establecimientos de trabajo podrá conformar varios comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial para el cumplimiento de lo dispuesto en esta Resolución, uno por cada establecimiento, teniendo en cuenta su organización interna.*

Parágrafo. *Cada comité estará compuesto por representantes del empleador y los trabajadores según el artículo 2do de esta Resolución, considerando como número total de trabajadores la suma de los trabajadores de la empresa en el respectivo municipio y municipios vecinos.*

Ahora, teniendo en cuenta que el Comité Paritario fue concebido como un organismo de coordinación entre el empleador y sus trabajadores, encargado además de promover y vigilar las normas y programas de Seguridad y Salud en el Trabajo dentro de la empresa (Ministerio de la Protección Social, Manual Comité Paritario de Salud Ocupacional, 2009), con la disgregación de los

empleados generados por la sucursal barranquilla, no se está cumpliendo con el propósito principal del Comité Paritario, dado que este organismo es un medio de inclusión laboral de participación de los trabajadores en decisiones tocantes a su seguridad y salud en el desempeño de sus labores. Además, la manera como estaba funcionando el comité en GRUPO INTEGRAL separaba casi totalmente a cualquier persona interesada e incluso llamada a participar del mismo, al realizarse de esa forma no presencial e impersonal que es el medio virtual que es tendente a colapsar y no se establecía una real comunicación y participación por los miembros en otras sucursales, violando también ese principio espiritual que origino la creación de este concepto.

Toda esta problemática no paso por alto al objeto de investigación de este trabajo y por lo tanto se estimó conveniente el desarrollo de una acción de mejora al SGSST que permitiera realmente usar este mecanismo como un medio de participación laboral del empleado, útil también para el propósito de mejora continua del sistema de gestión, por lo tanto, después de viabilizar distintos métodos sin llegar a un resultado positivo, se consideró hacer uso de lo descrito en el Artículo 4 de la Resolución 2013 de 1986, como se mencionó antes, para dar paso a la creación de un Comité Paritario individual para la sucursal barranquilla de Grupo Integral. Cabe destacar que esta acción es vital para todas las sucursales de GI, sin embargo, dada la iniciativa de esta sucursal se tomó como una prueba piloto para su aceptación por los trabajadores y sus repercusiones positivas dentro del mismo sistema de gestión.

Esta propuesta fue aceptada y se iniciaron las gestiones para implementar esta acción de mejora y quedaron las bases para ello, con todas las plantillas de cada documento necesario, como es posible verificar en los anexos. Ver Anexo 1 – 5.

9.2.5 COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

De acuerdo a la Resolución 652 del 30 de Abril de 2012, (Ministerio del Trabajo, 2012) y a la Resolución 1356 del 18 de Julio de 2012 (Ministerio de Trabajo, Resolución 1356, 2012) que modifica la anterior en algunos aspectos, se hace obligatorio para cada empresa disponer de un Comité de Convivencia Laboral. En estas normativas se establece para los empleadores públicos y privados la obligación de conformar el comité de convivencia laboral, una de las medidas preventivas de acoso laboral en los espacios de trabajo, cuya finalidad es contribuir a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afecten la salud en los lugares de trabajo.

Estas disposiciones legales se unen a una necesidad observable en el ambiente laboral de Grupo Integral, dada por una rotación alta de personal que llama mucho la atención a cualquiera de las personas que trabaja en esta empresa. Caben muchas explicaciones si se quisiera obtenerlas, la situación es

debida primeramente a la gran carga de trabajo que tienen algunos cargos y a la responsabilidad de la información que manejan y por esto se espera una gran exigencia por la empresa para elegir y mantener a una persona en estos cargos que generalmente son mandos medios. Sin embargo, una condición que se identificó también explica la alta rotación de este personal: hay un mal clima laboral, lo que fue soportado por una encuesta realizada por la gerencia y cuyos resultados fueron dados a conocer al personal con el propósito de buscar acciones que permitieran mejorarlo, mantener al personal motivado y cambiar esta condición que afecta psicosocialmente a cualquier trabajador.

La iniciativa de realizar este comité inicialmente no caló bien, sin embargo, dada la obligatoriedad explícita en las normativas antes mencionadas, se estudió nuevamente la opción y los altos mandos cedieron ante la proposición. Por lo anterior, se iniciaron las gestiones por la Jefatura de Seguridad y Salud en el Trabajo, apoyados por el personal de esta área en la Sucursal Barranquilla. Al finalizar el periodo de este proyecto de investigación, no se había culminado esta tarea, pero con apoyo del área de Asuntos Legales se estableció el Reglamento del Comité de Convivencia Laboral y algunas disposiciones generales para el funcionamiento de este, descrito en el anexo. Ver Anexo 6.

9.2.6 MEJORAS AL MODO DE SEGUIMIENTO Y CONTROL

Elementos de Protección Personal. Actualmente se usa para control una relación discriminada de los elementos de protección personal suministrados a los trabajadores, pero en la práctica un listado de estos EPP no es suficiente para realizar el seguimiento y control adecuado para un Sistema de Gestión como este, por lo cual se hace necesario agregar ciertas especificaciones técnicas que posee cada elemento y las disposiciones establecidas por el fabricante o proveedor que pueden resultar beneficiosas en el uso y administración de estos EPP. También es necesario llevar un control de las normas que se cumplen con la disposición de estas especificaciones técnicas, dado que todo es parte de un cumplimiento y todo tiene una norma que estandariza estos procesos, así este sistema podrá controlar en todo momento el cumplimiento de estas normas. Es importante adicionar la tarea específica en la que es útil la protección y los criterios de uso, mantenimiento y reposición, así como los aspectos a tener en cuenta y periodicidad de la inspección de los EPP, de forma que el funcionamiento de estos sea una condición verificable en todo momento y que la protección de los trabajadores esté garantizada siempre. Estos registros por empresa están en el anexo de este trabajo. Ver anexos 7 – 21.

9.2.7 MEJORAS AL PROCESO DE EVALUACION DEL SGSST

El proceso de evaluación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de GRUPO INTEGRAL hoy en día se basa en una serie de indicadores que miden el avance o el estado de ciertos aspectos dentro del sistema mismo. Esta es una buena forma de medir el avance y no es objeto de este trabajo cambiar ese mecanismo, sino mejorarlo para que la evaluación sea más precisa y permita enfocar mejor las acciones correctivas y preventivas a ejecutar con el fin de que el sistema se desarrolle mejor y exista un control total sobre todos y cada uno de los procesos y procedimientos.

Con este propósito marcado, dentro de la actualidad del sistema en este aspecto, fue posible identificar algunos detalles que se deben reenfocar para sacar un mejor resultado.

| INDICADOR | | FORMULA | | PERIODO DE MEDICION | |
|---|--|--|--|---------------------|---------|
| Antes | Después | Antes | Después | Antes | Después |
| Cumplimiento del cronograma de capacitaciones | Cumplimiento del cronograma de actividades | No personas asistentes/No personas programadas | Actividades Ejecutadas/actividades programadas. | Mensual | Mensual |
| Índice de Pérdida de Capacidad Laboral | Índice de casos medicina laboral | Número de casos con pérdida de capacidad laboral / Número de trabajadores. | No. Trabajadores con caso medico/No. Total trabajadores | Mensual | Mensual |
| | | N/A | No. (Trabajadores con caso medico año actual – No. Trabajadores con caso medico año anterior)/No. Total trabajadores | N/A | Anual |

Tabla 36. Modificaciones a Evaluación del SGSST

Específicamente, en cuanto al indicador de “**Cumplimiento del cronograma de capacitaciones**” se espera que indique la proporción del cumplimiento de las **capacitaciones** programadas, sin embargo, en este tipo de cronogramas no solo se programan **capacitaciones** como actividades de prevención de factores de riesgo, por lo cual este indicador presenta un nombre inadecuado y por esto se propone cambiar este nombre por uno que diga “**Cumplimiento del cronograma de actividades**”, de esa manera se enfoca a cualquier actividad programada (inspecciones, procedimientos de trabajo seguro, simulacros, etc.) y no solo a las capacitaciones. Por otra parte, con este indicador se mide actualmente con el resultado de la división entre el **No. De personas asistentes/No. De personas programadas**. Analizando el posible resultado de esta operación y el campo que pretende medir el indicador, se puede establecer que el indicador no mide lo que debería medir, por lo tanto es necesario cambiarlo.

Se propone que sea cambiado por **No actividades ejecutadas/No Actividades programadas**, siendo el resultado de esta operación un porcentaje correspondiente a la proporción de ejecución de actividades de acuerdo a lo planeado, lo cual va estrechamente relacionado con la pretensión de medición del indicador inicialmente.

En relación al indicador denominado **Índice de Pérdida de Capacidad Laboral** es medido mediante la siguiente operación **No de casos con pérdida de capacidad laboral /No de trabajadores**. Partiendo de que lo que se pretende medir es la proporción de los trabajadores que actualmente está en un proceso medico como producto de una enfermedad común, laboral o como secuela de un accidente de trabajo, pasando así por un proceso de rehabilitación y de acuerdo con el Decreto 2644 del 29 de Noviembre de 1994 (Presidencia de la Republica , Tabla Unica para Calificacion de Perdida de Capacidad Laboral, 1994) y el Decreto 303 de Febrero de 1995 (Presidencia de la Republica, Creacion de Juntas de Calificacion de Invalidez, 1995) según los cual se determinan los procedimientos mediante los cuales se define el porcentaje de pérdida de capacidad laboral para un trabajador en las condiciones antes mencionadas, resulta más provechoso reenfocar este indicador, primeramente cambiando el nombre a **“Índice de casos medicina laboral”** dado que indica directamente que el indicador se enfoca en general a todos los trabajadores que están actualmente en un tratamiento con medicina laboral, más allá de que requieran calificación de PCL o no, sino como control interno de las condiciones de salud y avance en estos casos. Además, la operación que mide el indicador no es la apropiada si se mantiene solo este indicadores, dado que no todos estos casos requieren calificación de PCL y los que no lo requieren también deben estar incluidos en el seguimiento, por ello, es mejor dejar este indicador y agregar otros que midan otros aspectos específicos del tema, por ejemplo: **No. Trabajadores con caso medico/No. Total trabajadores**, este valor debe incluir al arrojado por la operación existente y mencionada antes, pero es útil porque permite incluir a todos aquellos que tienen un proceso medico pero no requieren necesariamente de una calificación de PCL, también se podría agregar un indicador que mida el **aumento de casos médicos en el año**, medido con la operación: **No. (Trabajadores con caso medico año actual – No. Trabajadores con caso medico año anterior)/No. Total trabajadores**, el resultado de esta operación será la proporción (%) de aumento de casos médicos en el último año comparado con el año inmediatamente anterior, es útil para medir el avance en cuanto a la solución de estos trámites y la efectividad de las actividades de medicina preventiva para evitar estas situaciones indeseables en los trabajadores.

10. CONCLUSIONES

El propósito general de este trabajo de investigación siempre fue hacer aportes importantes a la gestión propia de GRUPO INTEGRAL, principalmente en la sucursal de Barranquilla, pasando por diferentes etapas en la investigación y en el desarrollo de los resultados y mejoras planteadas. Inicialmente se desarrolló una etapa de levantamiento de información correspondiente a los procesos que desarrolla su empresa a nivel general en los dos servicios que presta: Temporalidad y subcontratación, detalle importante para el conocimiento de los procesos y para definir el alcance de las mejoras a plantear para cada uno de ellos, bien fuere en las empresas cliente o en la sucursal misma. Se analizaron las generalidades y particularidades del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo existente para GRUPO INTEGRAL y se evidenciaron las falencias existentes en este, tanto a nivel general como a nivel de la sucursal objeto de investigación. Este análisis trajo como principal resultado la evidencia de que la mayoría de los procesos del SGSST de esta empresa no estaban siendo llevados a cabo en la sucursal Barranquilla, esto implica que la sucursal no tenía integración a este sistema, situación riesgosa para la empresa y que constituyó la necesidad de realizar este trabajo. También es cierto que muchos procesos y procedimientos se realizan de forma independiente por cada sucursal porque no existe control suficiente. Esta es la situación puntual de la sucursal Barranquilla, sabiendo además que como resultado del diagnóstico realizado se evidencia un abandono total de los procesos relacionados con la Seguridad y Salud de los trabajadores, lo cual implica que REALMENTE el SGSST no se está implementando en esta sucursal en la mayoría de los procesos, y aquellos procesos que si se ejecutan, no se controlan y por lo tanto no se siguen de la forma correcta.

Dentro este punto, se logró identificar que algunos procesos del SGSST no estaban actualizados ni de acuerdo a algunas disposiciones legales vigentes y algunas otras no aplicaban con certeza a la funcionalidad de la empresa. Adicionalmente, una vez definida la estructura actual de este sistema de gestión, se identificaron puntos en los que este sistema podría mejorarse y para lo cual se plantearon unas modificaciones y adiciones procurando siempre que el SG tenga mayor control de los procesos, tenga menos fisuras y pueda ejecutarse debidamente en todas las sucursales, especialmente la sucursal barranquilla, la cual es objeto principal de esta investigación. A continuación algunas modificaciones y adiciones realizadas:

Actualización de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo: Se añadió la responsabilidad ambiental como parte de la política, se agregaron además algunos aspectos como el compromiso de la empresa para con las disposiciones que la legislación colombiana define y que aplican al tipo de

negocio, así como el compromiso de reforzar y apoyar al funcionamiento apropiado del COPASST.

Actualización de la Política Preventiva del Consumo de Alcohol, Tabaco y Drogas: Se corrigen algunos detalles en los incisos de esta política, se agrega al final las implicaciones disciplinarias por incumplimiento de estas normas y se propone también la eliminación de un punto de esta política relacionado con el porte de armas, dado que no tiene relación alguna con el propósito general de esta.

Reenfoque del procedimiento de exámenes médicos de ingreso, periódicos y de retiro: Debido a un manejo inadecuado de este aparte, se debe reenfoque el procedimiento para cumplir con la legislación vigente y proteger a la empresa de inconvenientes tanto de multas por incumplimiento a las normas como de casos médicos por no controlar la condición de salud a través de los exámenes periódicos y de ingreso, ya que se evidenció que los exámenes no eran lo suficientemente rigurosos y no se ejercía el control para que se ejecutaran los periódicos en los momentos oportunos tanto en el personal de planta como el personal en misión o servicio.

Programa de Vigilancia Epidemiológica: Debido a la tendencia del personal por los factores de riesgo a los cuales se expone de forma general de desarrollar lesiones osteomusculares y la gravedad de estas lesiones en el peor de los casos, se desarrolló un Programa de Prevención Integral de Lesiones Osteomusculares, llamado "PILO" basado en dos fases, la primera una fase diagnóstica en forma de encuesta a los trabajadores expuestos para verificar la presencia de síntomas relacionados y la segunda una fase de valoración física, en la que un fisioterapeuta de la ARL valora a los trabajadores que sufren o potencialmente pueden sufrir estas lesiones, teniendo en cuenta el resultado de la fase diagnóstica. Esto con el propósito de prevenir la aparición de estas enfermedades y mantenerlas en control de darse el caso. Se elaboró además un procedimiento de inducción al personal que labora como Operador Motorizado, en el cual se le socializan las normas asociadas a la seguridad vial y manejo defensivo como de estricto cumplimiento, para evitar accidentes por este motivo, bastante frecuentes en esta sucursal y con un alto grado de fatalidad.

Organización e implantación de un servicio oportuno y eficiente de primeros auxilios: Como resultado del diagnóstico de las condiciones de trabajo y salud de los empleados, tanto en misión o servicio como de planta, se evidenció que estos últimos no contaban con un botiquín de primeros auxilios ni con equipos de emergencia para el caso de requerirse. Por tal razón se envió este requerimiento al ente encargado para ajustar el presupuesto y enviar lo requerido de forma urgente. Se dispuso al fin de lo necesario en la sucursal. Adicionalmente, de acuerdo a la necesidad de contar con un plan de

emergencias para el personal de planta en esta sucursal, diseño un Plan de Emergencias para Evacuación de Heridos MEDEVAC. En cuanto al personal en misión o servicio se evaluara periódicamente en las instalaciones de las empresas cliente la disposición de estos implementos y procedimientos necesarios para garantizar la seguridad de los trabajadores en caso de una emergencia; adicionalmente se diseñó un MEDEVAC para cada una de las empresas cliente.

Diagnóstico de Condiciones de Trabajo: Se realizó un diagnostico general de las condiciones de trabajo para cada uno de los trabajadores tanto en misión o servicio en empresas cliente como de planta, como parte inicial en la identificación de peligros a los cuales los trabajadores están expuestos debido a las funciones que desempeñan.

Elaboración de un Panorama de Factores de Riesgo: Como consecuencia del diagnóstico de los peligros a los que se exponen los trabajadores, se realizó un panorama de factores de riesgo para cada empresa cliente y la sucursal barranquilla con el objeto de identificar, ubicar y establecer las medidas de control existentes y necesarias para prevenir, corregir o controlar los riesgos a los que los trabajadores se encuentran expuestos.

Investigar y analizar las causas de los accidentes de trabajo: Esta parte del SGSST se estaba realizando a medias, pues pese a lo establecido en la ley en cuanto a la obligación de la empresa de realizar la investigación de los accidentes de trabajo presentados, estos se realizaban solo para los casos de personal de planta, ya que se asumía que la responsabilidad de los accidentes de empleados en misión o servicio corría por cuenta de la empresa cliente, cosa incorrecta. Por tanto se modificó este aspecto, direccionado ahora a la obligatoriedad de investigar todos los accidentes de trabajo presentados por el personal de la sucursal, tanto personal de planta como en misión o servicio.

Análisis de las características técnicas de diseño y calidad de los elementos de protección personal: En este aspecto, se evidenció que no existe un control definido de las características técnicas y de calidad que deben cumplir los EPP proporcionados a los trabajadores, de acuerdo con las especificaciones que definan los fabricantes o las autoridades competentes, de modo que se puedan establecer procedimientos adecuados de selección, dotación, uso, mantenimiento y reposición. Por lo anterior se dispuso la creación de una Matriz de Elementos de Protección Personal para cada empresa que de conforme a los acuerdos comerciales se les entrega la dotación de EPP a los trabajadores por parte de Grupo Integral, de modo que se pueda controlar las disposiciones técnicas del fabricante de estos elementos, soportados en una norma que rige estas características de calidad, los criterios de uso, mantenimiento y reposición de los EPP. Este es un archivo que permite mantener registradas estas especificaciones técnicas y criterios de

mantenimiento y reemplazo de los EPP proporcionados al personal, asimismo mejorar el control de la información y conocimiento técnico de los elementos de protección que deben usar los trabajadores en cada momento, y facilita la facturación de costos relacionados a las empresas usuarias al final de cada periodo.

Promoción y elaboración de programas de inducción y entrenamiento: En lo relacionado con este aparte, existe en la empresa actualmente un procedimiento de inducción en Seguridad y Salud en el Trabajo pero en el momento se encontró desactualizado y era muy extenso, pues contaba con 10 hojas dobles y al final una evaluación de 48 preguntas (tres por eje temático), lo cual generaba tedio en los entrenados provocándoles malos resultados en el examen al final, por lo que se decidió hacerlo más sencillo para mejorar la recepción de la información, cosa verificable con los resultados de un nuevo examen que consta ahora de 14 preguntas (una por eje temático), resultados que fueron notoriamente más positivos.

Conformación de COPASST para la sucursal Barranquilla: Dado que el COPASST en GRUPO INTEGRAL funciona de forma general desde la sucursal principal ubicada en Bogotá y las reuniones se realizan de forma virtual con el resto del personal en las distintas sucursales y por tanto este sistema es tendente a colapsar y no se prestan las condiciones para tener la comunicación estable, además de que no incluían al personal en misión en estas reuniones. Entonces, teniendo en cuenta que esto provoca un malestar dentro de los mismos trabajadores y las empresas cliente reclamaron la participación de los empleados en estos espacios de participación y vigilancia, sustentados en la Resolución 2013 de 1986, se definió la conformación de un COPASST para la sucursal Barranquilla, funcionando de manera independiente pero siempre a la par del COPASST principal en cuanto al desarrollo de actividades y responsabilidad de sus miembros. Esta propuesta fue aceptada y se iniciaron las gestiones para implementar esta acción de mejora y quedaron las bases para ello, con todas las plantillas de cada documento necesario, como es posible verificar en los anexos.

Conformación de Comité de Convivencia Laboral: De acuerdo a la Resolución 652 del 30 de Abril de 2012 y a la Resolución 1356 del 18 de Julio de 2012, junto a las inconformidades e inquietudes presentadas por los trabajadores respecto al ambiente y clima laboral, se definió la conformación del COCOLA, como medida para prevenir la aparición de enfermedades relacionadas con los factores de riesgo psicosocial y para prevenir casos de acoso laboral en cualquiera de sus presentaciones. Esta medida se haría de forma general para GRUPO INTEGRAL ya que no se cumple con este requisito legal y es necesario dadas las situaciones antes mencionadas. La iniciativa de realizar este comité inicialmente no caló bien, sin embargo, dada la obligatoriedad explícita en las normativas antes mencionadas, se estudió

nuevamente la opción y los altos mandos cedieron ante la proposición. Por lo anterior, se iniciaron las gestiones por la Jefatura de Seguridad y Salud en el Trabajo, apoyados por el personal de esta área en la Sucursal Barranquilla. Al finalizar el periodo de este proyecto de investigación, no se había culminado esta tarea, pero con apoyo del área de Asuntos Legales se estableció el Reglamento del Comité de Convivencia Laboral y algunas disposiciones generales para el funcionamiento de este, descrito en el anexo. Ver Anexo.

Mejoras al proceso de evaluación del SGSST: se definió la viabilidad de algunos indicadores, su objeto de medición y la concordancia de la operación que mide con este objeto, con el propósito de depurar mejor la información y que la evaluación del sistema fuera más robusta y de esta manera identificar con mayor efectividad y certeza los puntos mejorables del sistema de gestión.

11. BIBLIOGRAFÍA

1. Biblioteca virtual de desarrollo sostenible y salud ambiental. (8 de Agosto de 2009). *Antecedentes y evolucion historica de la Salud Ocupacional en Colombia y el Mundo*. Recuperado el 20 de Julio de 2013, de Biblioteca virtual de desarrollo sostenible y salud ambiental: www.bvsde.paho.org/bvacd/cd53/plan/cap1.pdf
2. Cardona Rosas, R. M. (2010). *Diseño del programa de Salud Ocupacional para la empresa Ladrillera Santalucía*. Santiago de Cali: Universidad Autonoma de Occidente - Facultad de Ingeniería.
3. Comunidad Andina de Naciones -CAN;. (2004). Decision 584 del 7 de Mayo de 2004. *Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo*, (pág. Art. 1. Literal c)). Santiago, Chile.
4. Copasos de Colombia. (2013). *Copasos de Colombia*. Recuperado el 15 de Febrero de 2014, de www.copasosdecolombia.co
5. DuPont. (1997). *Programa de Seguridad en el Trabajo por la Observación Preventiva*. Bogota.
6. Gobernacion del Huila. (2009). *Salud Ocupacional Intranet Gobernacion del Huila*. Recuperado el 23 de Julio de 2013, de <http://intraner.gobhuila.gov.co/ocupacional/index.php?option=comcontent&task=view&id=2&Itemid=4&limit=1&limitstart=3>
7. HERRERA BOBB, G. (25 de Enero de 2008). *Programa de salud ocupacional Colmena*. Recuperado el 29 de Agosto de 2013, de Scribd: <http://www.scribd.com/doc/7483894/Programa-de-Salud-Ocupacional-ponzio>
8. ICONTEC. (2010). Guia Tecnica Colombiana 45. *ICONTEC*.
9. Larousse. (1998). *Diccionario enciclopédico El Pequeño Larousse Ilustrado*. Bogota: Norma.
10. Martinez P., C., & Alvarez R., L. M. (2010). *Programa de Salud Ocupacional - Corporacion para la educacion COPE*. Medellín: ARP SURA.
11. Ministerio de la Proteccion Social. (1979). Resolución 2400 . *Resolucion 2400*, (pág. Art 1.). Bogota.
12. Ministerio de la Proteccion Social. (2008). Cartilla Empresas de Servicios Temporales. En *Cartilla Empresas de Servicios Temporales* (págs. 26-30). Bogotá.
13. Ministerio de la Proteccion Social. (2009). *Manual Comite Paritario de Salud Ocupacional*. Bogota D.C: Imprenta Nacional de Colombia.
14. Ministerio de Proteccion Social. (2006). Ley Anti Acoso laboral. En Ministerio de la Proteccion Social, *Ley 1010 de 2006* (págs. 1-3). Bogotá.

15. Ministerio de Trabajo. (1984). Decreto 614 de 1984.
16. Ministerio de Trabajo. (2012). *Ley 1562*. Bogota D.C: Congreso de la Republica.
17. Ministerio de Trabajo. (2012). *Resolucion 1356*. Bogota.
18. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social - Ministerio de Salud. (1999). *Manual unico para la Calificacion de la Invalidez*. Bogota D.C: Presidencia de la Republica.
19. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (1996). Decreto 1530. En *Decreto 1530* (págs. 3-11). Bogotá D.C: Presidencia de la República.
20. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, & Ministerio de Salud. (1986). Resolucion 2013 de 1986. *Organizacion y Funcionamiento de Comites de Higiene y Seguridad Industrial*, (págs. 1-4). Bogota.
21. Ministerio del Trabajo. (2012). *Resolucion 652* . Bogota.
22. OIT. (2011). *Sistema de Gestion de la Seguridad y Salud en el Trabajo: Una herramienta para la mejora continua*. Turin, Italia: Centro Internacional de Formacion de la OIT.
23. Pardo, R. (2012). Ley 1562 de 2012. *Ministerio de Trabajo*, (pág. Artículo 4.). Bogota D.C.
24. Presidencia de la Republica . (1994). *Tabla Unica para Calificacion de Perdida de Capacidad Laboral*. Bogota: Imprenta Nacional de Colombia.
25. Presidencia de la Republica. (1995). *Creacion de Juntas de Calificacion de Invalidez*. Bogota: Imprenta Nacional de Colombia.
26. Sanchez Esquivel, M. (2012). Salud y Seguridad del Trabajador en Mision: ¿De quien es la responsabilidad? *ACOSET*, 10-16.
27. SIG, I. (12 de Diciembre de 2013). *Implementacion SIG*. Obtenido de Implementacion SIG: <http://www.implementacionsig.com/index.php/23-noticiac/28-que-es-un-sistema-de-gestion>
28. ZÚÑIGA CASTAÑEDA, G. (2004). *Conceptos básicos en salud ocupacional y sistema general de riesgos profesionales en Colombia*. Obtenido de Gestipolis: <http://www.gestipolis.com/recursos2/documentos/fulldocs/rrhh/conbassalo.htm>
29. Norma Técnica Colombiana NTC-OHSAS 18001. Directrices para la implementación Del Sistema de gestión de Seguridad Y Salud Ocupacional

12. ANEXOS

Anexo 1 HOJA DE INSCRIPCION DE LOS CANDIDATOS AL COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

EMPRESA: GRUPO INTEGRAL S.A

SUCURSAL: BARRANQUILLA

PERIODO: 2014 -2016

| NOMBRE DEL TRABAJADOR | CARGO |
|------------------------------|--------------|
| XXXXXXXXXX | XXXXXXXXXXXX |
| XXXXXXXXXXXX | XXXXXXXXXXXX |

RESPONSABLE: Maryoris Acosta Albus

FECHA DE CIERRE DE INSCRIPCIONES: Febrero 15 de 2014

FIRMA DE RESPONSABLE

Anexo 2. CIRCULAR No. 001

PARA: TODO EL PERSONAL DE GRUPO INTEGRAL
SUCURSAL: BARRANQUILLA
ASUNTO: CONVOCATORIA CONFORMACION COPASST
FECHA: MARZO XXXXX DE 2014

Dando cumplimiento a lo ordenado en artículo 5 de la Resolución 2013 de 1986, se invita a todo el personal que labora en la empresa (sucursal barranquilla) a participar de la asamblea de votación para elegir el nuevo COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, el día XXX de Marzo de 2014 a las 8:00 am, en las instalaciones de Grupo Integral, sucursal Barranquilla. Calle 76 # 50 – 10 of. 210

Los siguientes son los inscritos como representantes de los trabajadores al comité:

| NOMBRE DEL TRABAJADOR | CARGO |
|------------------------------|--------------|
| XXXXXXXXXX | XXXXXXXXXXXX |

MARYORIS ACOSTA ALBUS

GERENTE REGIONAL COSTA.

**Anexo 3. ELECCION REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES
COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

PERIODO: 2014 – 2016

FECHA DE VOTACION: XXX De Marzo de 2014

HORARIO DE VOTACION: 8:00 A.M. – 5:00 P.M

LUGAR: Instalaciones de Grupo Integral

POTENCIAL DE VOTANTES: 105

| | |
|-------------------------------|------|
| TOTAL VOTOS ESCRUTADOS | XXXX |
| TOTAL VOTOS NULOS | XXXX |
| TOTAL VOTOS EN BLANCO | XXXX |
| TOTAL VOTOS VALIDOS | XXXX |

Responsable escrutinio de votos: XXXXXXXXXXXX

Testigos:

XXXXXXXXXXXXXX

XXXXXXXXXXXXXX

Anexo 4. Resultados Elección COPASST

COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ELECCION REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

PERIODO: 2014 – 2016

SUCURSAL: BARRANQUILLA

RESULTADOS DE LA ELECCION DE REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES AL COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

| No. | NOMBRE DEL CANDIDATO | # VOTOS OBTENIDOS | PORCENTAJE |
|------------|-----------------------------|--------------------------|-------------------|
| 1 | XXXXXXXXXX | XXXXXXXXXXXX | XXXX |
| 2 | XXXXXXXXXX | XXXXXXXXXXXX | XXXX |
| 3 | XXXXXXXXXX | XXXXXXXXXXXX | XXXX |
| 4 | XXXXXXXXXX | XXXXXXXXXXXX | XXXX |
| 5 | XXXXXXXXXX | XXXXXXXXXXXX | XXXX |
| 6 | XXXXXXXXXX | XXXXXXXXXXXX | XXXX |
| 7 | XXXXXXXXXX | XXXXXXXXXXXX | XXXX |
| | VOTOS NULOS | XXX | XXXX |
| | VOTOS EN BLANCO | XXX | XXXX |
| | VOTOS NO VALIDOS | XXX | XXXX |
| | TOTAL VOTOS ESCRUTADOS | XXX | XXXX |
| | TOTAL NO VOTANTES | XXX | XXXX |

En consecuencia fueron elegidos como representantes de los trabajadores al COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE GRUPO INTEGRAL en la sucursal Barranquilla, para el periodo de 2014 – 2016 las siguientes personas:

| No. | NOMBRE DEL INTEGRANTE AL COPASST |
|------------|---|
| 1 | XXXXXXXXXXXX |
| 2 | XXXXXXXXXXXX |

En constancia de lo anterior se firma a los XXX días del mes de Marzo de 2014

Responsable escrutinio de votos: XXXXXXXXXXXX

Testigos:

XXXXXXXXXXXXXX

XXXXXXXXXXXXXX

Representante legal:

XXXXXXXXXXXXXX

Anexo 5. ACTA DE CONSTITUCION DEL COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ACTA No. 01

El día XXXX del mes de Marzo de 2014 en las instalaciones de Grupo Integral en la sucursal Barranquilla se reunieron el representante legal de la misma, **RAUL BARAKE** o en representación suya, **MARYORIS ACOSTA ALBUS** en calidad de Gerente Regional Costa, y sus trabajadores para conformar el COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO dando cumplimiento a la Resolución 2013 de 1986, al Decreto – Ley 1295 de 1994 y a las reglamentaciones establecidas por la División de Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio del Trabajo, así como a las disposiciones establecidas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la compañía.

1. Presentación de los miembros del comité:

Haciendo uso de sus facultades, el Representante Legal de la empresa o quien haga sus veces, nombra a las siguientes personas como representantes por parte de la empresa:

| TITULARES | SUPLENTES |
|----------------------|----------------------|
| XXXXXX C.C. # XXXXXX | XXXXXX C.C. # XXXXXX |
| XXXXXX C.C. # XXXXXX | XXXXXX C.C. # XXXXXX |

Por su parte los trabajadores mediante elección democrática eligieron a los siguientes trabajadores como sus representantes:

| TITULARES | SUPLENTES |
|----------------------|----------------------|
| XXXXXX C.C. # XXXXXX | XXXXXX C.C. # XXXXXX |
| XXXXXX C.C. # XXXXXX | XXXXXX C.C. # XXXXXX |

2. Presentación del presidente:

El Dr RAUL BARAKE o quien haga sus veces, oficializa el nombre del Presidente del COPASST, el (la) sr(a) XXXXXXXXXXXX, quien tendrá el espacio para dirigirse a los presentes y hacer la invitación a participar activamente en todas las actividades, que se regirán por los lineamientos establecidos en la resolución 2013 de 1986, en cuanto a su funcionamiento, sesiones, funciones del presidente, secretario y demás integrantes del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.

3. Elección del secretario:

Entre los presentes se elige por votación al secretario del COPASST, al Sr(a) XXXXXXXXXXXX.

4. Funcionamiento del comité:

Los miembros del Comité Paritario reciben un folleto con las funciones de cada estamento resumidas, así como las del presidente y el secretario. Además de los deberes y derechos que adquieren. Por lo cual el representante legal debe aclarar que dando cumplimiento a la ley se les debe proporcionar cuatro horas mensuales dentro de la jornada normal de trabajo para cumplir con estas funciones.

FUNCIONES DEL COMITÉ O VIGIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Participar de las acciones de promoción, divulgación e información sobre Medicina preventiva y del trabajo, Higiene y seguridad industrial entre los patronos y trabajadores.

Actuar como instrumento de vigilancia para el cumplimiento de las actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en los lugares de trabajo en la empresa.

Proponer a la administración de la empresa la adopción de medidas y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan la salud en los lugares y ambientes de trabajo.

Vigilar el desarrollo de las actividades que, en materia de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, debe realizar la empresa.

Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, maquinas, equipos, aparatos y las operaciones realizadas por el personal.

Estudiar y considerar las sugerencias que presenten los trabajadores, en materia de Medicina preventiva, higiene y seguridad industrial.

Servir como organismo de coordinación entre empleador y los trabajadores en la solución de los problemas relativos a la Seguridad y salud en el trabajo.

FUNCIONES DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ

PRESIDENTE:

Presidir y orientar las reuniones en forma eficaz y dinámica.

Llevar a cabo los arreglos necesarios para determinar el lugar o sitio de reuniones.

Coordinar todo lo necesario para la buena marcha del comité e informar a los trabajadores de la empresa (de planta o en misión o servicio) acerca de las actividades del mismo.

Preparar los temas que van a tratarse en cada reunión.

SECRETARIO:

Verificar la asistencia de los miembros del comité a las reuniones programadas.

Tomar nota de los temas tratados, elaborar el acta de cada reunión y someterla a discusión y aprobación del comité.

Llevar el archivo referente a las actividades desarrolladas por el comité y suministrar toda la información que requiera el empleador y los trabajadores.

SESIONES:

De mutuo acuerdo se debe determinar las fechas y horarios de las reuniones ordinarias, teniendo siempre presente que el lugar debe ser la sucursal barranquilla de GRUPO INTEGRAL.

Para constancia de lo anterior, se firma en Barranquilla, a los XXXX días del mes de Mayo de 2014, siendo las XXX horas por todos los miembros del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo.

| NOMBRE | CEDULA | FIRMA |
|---------------|---------------|--------------|
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |

Representante legal

Anexo 6. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

1. CAPITULO PRIMERO: OBJETIVO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.

Dar cumplimiento a la ley 1010 de 2006 creando un mecanismo de prevención de las conductas de acoso laboral, tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten una vida laboral y el buen ambiente en la empresa que proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

2. CAPITULO SEGUNDO: DE LA CONFORMACION DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.

Miembros del Comité de Convivencia Laboral:

Designación:

Este comité estará integrado en forma bipartita por cinco (5) representantes de los trabajadores y dos (2) representantes del empleador.

Los anteriores representantes serán designados por la siguiente forma:

Representantes de los trabajadores: Por votación abierta, mediante elección popular.

Representantes del empleador: Serán el Jefe de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Jefe de Asuntos Legales.

Del periodo:

El periodo del comité será de un año, contado a partir de la fecha de su instalación. Los representantes de los trabajadores pueden ser reelegidos por una sola vez de forma consecutiva.

Obligaciones especiales:

Además del cabal cumplimiento de las normas contractuales, legales y reglamentarias, los miembros del comité deberán cumplir con las siguientes obligaciones:

- ❖ Asistir puntualmente a las reuniones programadas, o excusarse válidamente con por lo menos cuarenta y ocho (48) horas de anticipación, para poder convocar un suplente.
- ❖ Mantener bajo estricta confidencialidad la información que conozcan en ejercicio de sus funciones.
- ❖ Suscribir la cláusula de confidencialidad correspondiente.

- ❖ Contribuir al logro de los consensos necesarios para las decisiones del comité.
- ❖ Asumir los compromisos de capacitación necesarios para el buen desempeño de sus funciones.
- ❖ Llevar a cabo las tareas encomendadas por el comité.

Inhabilidades

- ❖ Siempre que un miembro del comité considere que existe algún factor que impide su actuación con la autonomía e imparcialidad necesarias, deberá manifestarlo a los demás miembros del comité, para que estos se pronuncien al respecto.
- ❖ En caso de que la inhabilidad sea aceptada por el resto de los miembros del comité, se designara un suplente.
- ❖ Si la persona que presenta la queja o cualquiera de los miembros del comité manifiesta (recusa), con razones válidas a juicio de los demás miembros del mismo, motivos que afecten la autonomía o la imparcialidad de alguno de sus miembros para decidir en un caso concreto de actuación del comité, se procederá de la misma forma que en el punto anterior.

Causales de retiro:

Son causales de retiro de los miembros del comité de convivencia laboral, las siguientes:

1. La terminación del contrato de trabajo
2. Haber sido sujeto de la imposición de sanción disciplinaria por falta grave como trabajador.
3. Haber violado el deber de confidencialidad como miembro del comité.
4. Faltar a más de tres (3) reuniones consecutivas.
5. Incumplir en forma reiterada las otras obligaciones que le corresponden como miembro del comité.
6. La renuncia presentada por el miembro del comité.

Parágrafo: La decisión de retiro en los casos 2, 3, 4 y 5 debe ser adoptada por el resto de miembros del comité, e informada a quienes lo eligieron.

Reemplazos temporales y definitivos:

- ❖ Los representantes, tanto del empleador como de los trabajadores, deberán tener suplentes designados en la forma prevista antes, los cuales, como suplentes numéricos, serán convocados por el resto de miembros del comité en los eventos de ausencias temporales o definitivas de algunos de sus miembros principales.

Parágrafo: Son suplentes numéricos los convocados en el orden de votación en que hayan sido elegidos.

En caso de requerirse la convocatoria de nuevos miembros suplentes, estos se escogerán en orden de votación, entre los demás candidatos inscritos para la elección de miembros del comité.

3. CAPITULO TERCERO: FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.

Instalación:

Una vez elegidos los miembros del comité, se procederá a la instalación formal del comité, y de dicha instalación se dejara constancia en un acta.

De igual manera, en este acto se absolverán los siguientes puntos:

- ❖ Nombramiento del coordinador del comité.
- ❖ Firma de cláusulas de compromisos de confidencialidad y reserva
- ❖ Las reuniones serán una vez al mes contados a partir de la instalación del comité.
- ❖ Aprobación del reglamento de funcionamiento del comité.
- ❖ Los demás asuntos que los miembros quieran tratar.

Funciones del coordinador

- a. Recibir, mediante el mecanismo establecido, las sugerencias, propuestas o comunicaciones en general, que presente la comunidad laboral, sobre los temas propios de competencia del comité.
- b. Convocar las sesiones del comité y presentar los asuntos sometidos a su consideración.
- c. Responsabilizarse por el archivo de documentos y actas del comité.
- d. Citar a las personas que el comité determine para efectos del cumplimiento de sus funciones.
- e. Coordinar la elaboración de las actas correspondientes a las sesiones del comité preservando la debida confidencialidad.
- f. Moderar las sesiones del comité, dando desarrollo ordenado a los temas, según agenda.
- g. Las demás que la ley, normas reglamentarias o autoridades competentes le asignen.

Parágrafo: En caso de ausencia temporal o definitiva del coordinador, el comité proveerá su reemplazo.

Capacitación para los miembros del comité:

El comité fijara fecha para realizar una capacitación conjunta de todos sus miembros en los aspectos más relevantes de la ley 1010 de 2006, realizada por el Jefe de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Cada vez que al comité se integre un nuevo miembro, este deberá recibir dicha capacitación, para asegurar su idóneo desempeño dentro del órgano.

4. CAPITULO CUARTO: METODOLOGIA DE LAS SESIONES DEL COMITÉ.

Clasificación de las reuniones:

Reuniones Ordinarias: Las celebradas mediante convocatoria previa, trimestralmente.

Reuniones Extraordinarias: Cuando los miembros del comité consideren que deben reunirse en fechas adicionales a las ordinarias, estas constituirán sesiones de este tipo. Podrán ser convocadas por el Coordinador del Comité o por un mínimo de dos (2) miembros del mismo.

De la validez de las reuniones:

El comité solo podrá sesionar con la asistencia de por lo menos cuatro (4) de los cinco (5) miembros elegidos por los trabajadores, junto con uno de los representantes del empleador.

De las actas:

De cada reunión se elevara un acta en la cual se señalara la naturaleza de la reunión, la fecha y lugar de reunión y los asuntos tratados. Toda acta deberá ser firmada por los miembros del comité que asistieron a la reunión correspondiente.

Para la conservación de las actas se implementara un archivo confidencial especial que será de libre consulta para los miembros del comité. Este archivo se encontrara bajo la custodia del Jefe de Asuntos Legales.

Decisiones del comité:

El comité adoptara en principio decisiones por la vía del consenso; sin embargo, en caso de no llegarse a él, las decisiones se tomaran a través del sistema de mayoría simple. En caso de existir empate, se llamara a un miembro suplente del comité, de conformidad con el orden de votación para que con su voto dirima el empate.

Parágrafo: Para estos efectos, el consenso es un acuerdo producido por el consentimiento de todos los miembros.

5. CAPITULO QUINTO: DE LAS FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.

Funciones Preventivas:

A nivel preventivo, el comité tendrá las siguientes funciones:

A nivel de capacitaciones, el comité podrá realizar las siguientes actividades:

- ❖ Campañas de divulgación preventivas del acoso laboral.
- ❖ Conversatorios
- ❖ Capacitaciones sobre la normatividad y la legislación pertinentes.

A nivel de espacios de capacitación, el comité podrá organizar círculos de participación o grupos de similar naturaleza, cuyos objetivos sean:

- ❖ Brindar espacios para la evaluación periódica de la vida laboral de la empresa en función del trato digno y respetuoso.
- ❖ Promover la construcción conjunta de valores y hábitos que promuevan el buen trato laboral.

A nivel de canales de comunicación, la empresa definirá canales de comunicación claros con el fin de:

- ❖ Permitir a los trabajadores expresar ideas, sugerencias o preocupaciones sobre la vida laboral.
- ❖ Promover la coherencia operativa y la armonía funcional, que faciliten y fomenten el buen trato laboral al interior de la empresa.

A nivel de evaluación del clima laboral, el comité podrá proponer o hacer recomendaciones al respecto.

Funciones Correctivas: Tramite de las quejas por etapas.

Primera Etapa: Recepción de la queja.

El comité recibirá las quejas interpuestas por los empleados, a través de cualquiera de los siguientes mecanismos, los cuales propenden por garantizar la confidencialidad en el proceso:

- ❖ La queja se recibirá en la oficina de asuntos legales, en forma escrita describiendo los hechos y adjuntando las pruebas que se tengan. Para las personas en otras sucursales, es válido el medio de correo electrónico.

Segunda Etapa: Calificación Previa.

El comité deberá verificar la información de la queja, revisando si las conductas encajan en lo previsto en los artículos 2 o 7 de la ley 1010 de 2006.

Para dar cumplimiento a la función anteriormente dispuesta, el comité podrá apoyarse en el concepto del asesor jurídico de la empresa, que en este caso actuara en calidad de perito.

Si la conclusión es que el asunto encaja dentro de la temática del acoso laboral, el comité deberá pasar a la siguiente etapa del trámite, que es la correspondiente a la verificación de los hechos.

Tercera Etapa: Aspectos Probatorios.

Los miembros del comité deben realizar actividades tendentes a verificar, con las pruebas del caso, las circunstancias en que los hechos han ocurrido.

Las sesiones probatorias deberán adelantarse haciendo saber, tanto al trabajador que presenta la queja, como al presunto acosador, que este es un escenario en el que en primera instancia se pretenden construir soluciones negociadas para lograr un buen ambiente laboral.

Cuarta Etapa: Decisiones.

Los miembros del comité deberán construir la formula conciliatoria o la decisión que juzguen adecuada para superar las situaciones que fueron sometidas a su consideración, y comunicarla por escrito a las partes; así como a las autoridades cuando fuere el caso.

El comité tendrá un término máximo de dos meses para responder a una queja por acoso laboral, contados a partir de la fecha en que la misma fue presentada.

6. CAPITULO SEXTO: RELACION DEL COMITÉ CON LAS AUTORIDADES.

Relación con las autoridades administrativas.

Recibir y atender, a través del coordinador del comité, las conminaciones que le formulen las autoridades administrativas:

- ❖ Acreditando el tramite adelantado con respecto a las quejas
- ❖ Comprometiéndose a iniciar el trámite, si no ha recibido la queja previamente.
- ❖ Acreditando las actividades pedagógicas llevadas a cabo para prevenir el acoso laboral.
- ❖ Acreditando la realización de terapias o estrategias grupales o institucionales para el mejoramiento del clima laboral.

Relación con las autoridades judiciales.

Acreditar ante el juez que este adelantando el trámite sancionatorio, promovido por un ex trabajador (renuncia por acoso laboral) o por un trabajador (de manda por acoso laboral):

- ❖ Los procedimientos preventivos llevados a cabo en el caso específico.
- ❖ Los procedimientos correctivos llevados a cabo en el caso específico.
- ❖ La ausencia de conocimiento del caso, si a ello hubiere lugar.

7. CAPITULO SEPTIMO: VIGENCIA Y MODIFICACIONES.

El presente reglamento rige a partir de su publicación y podrá modificarse con la intervención de los miembros del comité mediante decisión adoptada a través de reunión especial.

ANOTACIONES DE INTERES

La ley 1010 se promulgo para evitar y castigas las situaciones de hostigamiento que se presenten en el marco de las relaciones laborales. Esta norma define que comportamientos constituyen agresiones y cuál es el procedimiento para entablar una demanda al respecto. Asimismo, la ley establece distintas modalidades de acoso como maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad y desprotección.

Hay diferentes clases de hostigamiento, por ejemplo la exigencia de trabajar en horarios excesivos en forma discriminatoria respecto a los demás empleados o el trato notoriamente diferenciado en cuanto al otorgamiento de derechos o la imposición de deberes. Puntualmente el artículo 7 de la ley 1010 de 2016 determina conductas que no constituyen hostigamiento; resumiendo, son las que tienen que ver con el ejercicio legítimo del poder subordinante, las exigencias razonables de mejoramiento y la solicitud de actividades extraordinarias para el cumplimiento de objetivos organizacionales. No obstante, estos requerimientos deben tener un fundamento definido. (Ministerio de Protección Social, 2006).

Por otro lado, la ley estipula que las compañías deben incluir dentro de sus reglamentos de trabajo mecanismos de prevención de las conductas agresivas y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar los problemas que se presenten. Bajo este panorama, cada empresa debe contar con un comité de convivencia que está encargado de evaluar las situaciones presentadas y determinar si existe acoso laboral, por lo cual es conveniente que la comisión este integrada por empleados y jefes para generar confianza en todos los niveles de la empresa, “es responsabilidad de cada organización que los integrantes de ese comité sean personas idóneas y calificadas”. Luego de analizar la situación, si la comisión define que el

empleado efectivamente ha sido víctima de maltrato laboral buscare conciliación.

En el caso de que no se llegue a un acuerdo, el afectado podrá entablar una demanda ante un inspector de trabajo, policía, personero municipal o defensor del pueblo, quien entrara a poner en marcha los mecanismos establecidos en el reglamento corporativo y programara actividades pedagógicas o terapias grupales con el fin de mejorar las relaciones entre los implicados. No obstante, el inspector o autoridad administrativa puede acudir a un juez para que evalúe los hechos y defina si debe sancionar al empleador acosador; en este caso las multas varían entre dos y diez salarios mínimos legales mensuales vigentes y el cubrimiento del 50 % de los gastos del tratamiento de la enfermedad laboral causada por el acoso.

IMPORTANTE

- ❖ El único organismo competente para definir si existe hostigamiento es el comité de convivencia establecido en cada empresa.
- ❖ La terminación unilateral del contrato de quien es acosado carecerá de validez si se promulga en los seis meses siguientes a la presentación de la queja.
- ❖ Las personas pertenecientes a una cooperativa de trabajo asociado no están amparadas por la norma, debido a que la ley solo aplica para una relación de trabajo subordinado y no cooperado.
- ❖ **Los trabajadores en misión tampoco están cobijados por esta legislación al no permanecer en contacto directo con su empleador (la empresa de servicios temporales).**
- ❖ En casos especiales, el comité puede asesorarse de la opinión de un experto para tomar su decisión.
- ❖ La norma no establece competencias complementarias en caso de que el trabajador no se sienta satisfecho con la decisión del comité de convivencia laboral.
- ❖ Los hechos tienen validez de seis meses a partir de que el afectado acude al comité.

Publíquese y cúmplase,

Representante Legal

Coordinador Comité.

Anexo 7. Matriz EPP. Alpina

| | | MATRIZ DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL | | | | | | | | PSO7010 | |
|------------|---------------------------|--|-----------------------------|---------------------------------|--|--------------------------------|---|--|---|---|--|
| | | | | | | | | | | Actualización 00 | |
| AREA | CARGO | APLICA | PARTE DEL CUERPO A PROTEGER | ELEMENTO DE PROTECCIÓN PERSONAL | ESPECIFICACIONES TÉCNICAS | NORMA QUE CUMPLE | ACTIVIDAD | FUNCIÓN DEL EPP | VISTA | CRITERIOS DE REPOSICIÓN | INSPECCIÓN |
| Operativos | Ayudante regional | SI | CABEZA | CASCO PROTECTOR | Casco de fabricación con arnés con cordón antitensionado y cerrado con sistema ratchet SIR Karbaqueja. Fabricado en polipropileno de alta densidad tipo I, protección de trabajo con riesgo de alta tensión. | NTC 1523 ICONTEC ANSI 289,1 | Traslocamiento y manejo de cargas, en procesos de cargar y descargar de productos, protección de riesgo localiza por caída de objetos | Protege el rostro contra los soles y percusiones quemaduras. |  | Deteriora, vida útil, ruptura. | Se realiza inspección por uso y una frecuencia establecida por la empresa, idealmente una frecuencia por uso semanal |
| | | SI | PIES | DOTA DE SEGURIDAD | Dota de suela impermeable, suela en fibra de vidrio, plantilla absorbente, de fibras aglomeradas polifloro alquidón, ajustable en tallas y calzonadas, suela de fabricación, resistente a hidrocarburos. Resistencia al impacto en su de libre. Resistencia al aplastamiento. Resistencia a la perforación, a los golpes que misa y al resaca en altas temperaturas. | (Tormaplástica dieléctrica) | Traslocamiento y manejo de cargas, en procesos de cargar y descargar de productos, protección de riesgo localiza por caída de objetos | Protege al personal expuesto a su de elementos pesados y golpes en voladuras, molinos y otros objetos. |  | Deteriora, vida útil, ruptura de cubrimiento de puntera | Pro una y anual |
| | | SI | MANOS | GUANTES DE VAQUETA | Guante confeccionado en cuero, material resistente. | n/a | Traslocamiento y manejo de cargas, en procesos de cargar y descargar de productos. | Protege las manos del personal que manipula cargas, elementos que pueden generar lesiones en manos. |  | Página 3 Reparar o reemplazar | Se realiza inspección por uso. Reponer el personal cuando corten dos cuartos a rotar |
| | | SI | | GUANTES DE TELA | Guante de tela de lana para protección de manos contra temperaturas muy bajas | n/a | Procesos que requieren repeticiones a bajas temperaturas desde del suelo frío, separación de productos, traslocamiento y manejo de cargas | Protege las manos del personal que manipula cargas, elementos que pueden generar lesiones en manos. También protege de repeticiones a bajas temperaturas |  | | |
| | Auxiliar de Multiempaques | SI | CABEZA | CASCO PROTECTOR | Casco de fabricación con arnés con cordón antitensionado y cerrado con sistema ratchet SIR Karbaqueja. Fabricado en polipropileno de alta densidad tipo I, protección de trabajo con riesgo de alta tensión. | NTC 1523 ICONTEC ANSI 289,1 | Traslocamiento y manejo de cargas, en procesos de cargar y descargar de productos, protección de riesgo localiza por caída de objetos | Protege el rostro contra los soles y percusiones quemaduras. |  | Deteriora, vida útil, ruptura. | Se realiza inspección por uso y una frecuencia establecida por la empresa, idealmente una frecuencia por uso semanal |
| | | SI | PIES | DOTA DE SEGURIDAD DIeléCTRICA | Dota de suela impermeable, suela en fibra de vidrio, plantilla absorbente, de fibras aglomeradas polifloro alquidón, ajustable en tallas y calzonadas, suela de fabricación, resistente a hidrocarburos. Resistencia al impacto en su de libre. Resistencia al aplastamiento. Resistencia a la perforación, a los golpes que misa y al resaca en altas temperaturas. | (Tormaplástica dieléctrica) | Trabajo de campo. | Protege al personal expuesto de conducción de electricidad su de de elementos pesados y golpes en voladuras, molinos y otros objetos |  | Deteriora, vida útil, ruptura de cubrimiento de puntera | Pro una y anual |

Anexo 8. Matriz EPP. Agrodex

|  MATRIZ DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL | | | | | | | | | | PS07010 | |
|---|-----------------------|--------|-------------------------------|--|--|------------------|---|---|---|---|--|
| | | | | | | | | | | Actualización 00 | |
| AREA | CARGO | APLICA | PARTE DEL CUERPO A PROTEGER | ELEMENTO DE PROTECCIÓN PERSONAL | ESPECIFICACIONES TÉCNICAS | NORMA QUE CUMPLE | ACTIVIDAD | FUNCIÓN DEL EPP | VISTA | CRITERIOS DE REPOSICIÓN | INSPECCIÓN |
| OPERATIVOS | Impulsadora de ventas | Si | CABEZA | GORRO O COFIA | Garra con visera y malla. | | Manipulación de alimentos refrigerados, preparación de la preparación de la mermar. | Recoger el caballa y evitar que zapa y contamine las alimentos manipular. También util para protejer de riesgo de atrapamiento del caballa vivo. |  | Después de cada uso, desechable | Se realiza inspección pre uso en su única utilización |
| | | Si | VÍAS RESPIRATORIAS | TAPABOCAS DE TELA | Material: tela. Presentación en diferentes calarar | n/a | Demartracionar y farimulacionar de atención de paciente. | Protejer al personal de virus presentor en el aire |  | Después de cada uso, desechable | Se realiza inspección pre uso en su única utilización |
| | | Si | MANOS | GUANTES PLÁSTICOS | Guante plástico transparente y desechable. | n/a | Manipulación de alimentos refrigerados, preparación de la preparación de la mermar. | Protejer las manos del personal que manipula alimentos. Protejer heridas y evitar contaminación de los alimentos manipular. |  | Después de cada uso, desechable | Se realiza inspección pre uso. Reporte del personal cuando estén desgastados o rotos |
| | | Si | TRONCO Y CUERPO ENTERO | DELANTAL IMPERMEABLE | Elaborada en dar copar de PVC laminadar que apartan rozirrencia. Su diseño cuenta con una correa que se ajusta en el cuello y otra que se ajusta en la parte posterior del tronca. Calar blanca. | | Ura para la manipulación de alimentos en preparación y far de quacionar al pública. | Evita el contacto corporal tronca y miembros inferiores a altura de la radilla en su parte anterior. Protejiendalar de peligrar relacionadar con la manipulación de |  | Manchas, ruptura | Diaria, pre uso y cambio en cada entrega de dotacion |
| | | Si | PIES | ZAPATO CERRADO CUERO BLANCO-NEGRO, SUELA DE CAUCHO | Calzada elaborada en material de cuera canruela de caucho. | | Desarrolla de tadar las actividades dentro del centro de trabajo. | Protejer al personal de derlizamiento en pisar humedar, en de olivar. Resistente a agentar químicar. |  | Deterioro, vida útil, ruptura de cubrimiento de puntera | Pre uso y anual |

Anexo 9. Matriz EPP BSI



MATRIZ DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

PSO7010

Actualización 00

| AREA | CARGO | APLICA | PARTE DEL CUERPO A PROTEGER | ELEMENTO DE PROTECCIÓN PERSONAL | ESPECIFICACIONES TÉCNICAS | NORMA QUE CUMPLE | ACTIVIDAD | FUNCIÓN DEL EPP | VISTA | CRITERIOS DE REPOSICIÓN | INSPECCIÓN |
|-----------------|-------|--------|-----------------------------|---------------------------------|--|--|-------------------|--|---|---|---|
| Gestor de Cobro | | SI | CABEZA | GORRA CON SOLAPA | Gorra con solapa protectora en la nuca, con el logo de BSI, para protección solar en la cabeza y el rostro. | n/a | Trabajo de campo. | Protege el rostro contra la luz solar y previene quemaduras. |  | Deterioro, vida útil, ruptura. | Se realiza inspección pre uso y con frecuencia establecida por la empresa, idealmente alta frecuencia por uso continuo. |
| | | SI | PIEL | PROTECTOR SOLAR | Gel, locion o topico para aplicación en piel expuesta a luz solar, con finalidad de proteger la piel de la radiación UV. | Recomendación 2006/647/CE de la comisión Europea | Trabajo de campo. | Protege la piel de la radiación UV. |  | Agotamiento, vencimiento o entrega de dotación. | Inspeccion pre uso y en cada entrega de dotación. |
| | | SI | PIES | BOTA DE SEGURIDAD DIELECTRICA | Bota en cuero impermeable, puntera en fibra de vidrio, plantilla absorbente, de fibras aglomeradas poliéster algodón, ojales redondos y galvanizados, suela dieléctrica, resistente a hidrocarburos. Resistencia al impacto en caída libre. Resistencia al aplastamiento. Resistencia a la perforación, a los agentes químicos y al contacto con altas temperaturas. | (Termoplástica dieléctrica) | Trabajo de campo. | Protege al personal expuesto a caída de elementos pesados y golpes con estructuras metálicas y otros objetos. |  | Deterioro, vida útil, ruptura de cubrimiento de puntera | Pre uso y anual |
| | | SI | OJOS | GAFAS DE SEGURIDAD | Gafa en policarbonato, con ventilación indirecta, lente antiempañante, con tratamiento o película antirayadura, resistente a impactos. Gafas para interiores (transparentes) y gafas para exteriores (oscuros) | ANSI Z-87.1 | Trabajo de campo. | Protege los ojos del personal en diferentes escenarios con exposición a rayos UV, polvo, partículas, viento. Por visitas a plantas, canteras, etc. |  | Rajaduras, ruptura de una de sus piezas | Se realiza inspección pre uso. |
| | | | | | | | | |  | | Se realiza inspección pre uso y con frecuencia |

Anexo 10. Matriz EPP. BSI 2.

|  MATRIZ DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL | | PSO7010 | | | | | | | | |
|---|----|------------------|-------------------------------|--|--|-------------------|--|---|---|--|
| | | Actualización 00 | | | | | | | | |
| Tecnico Lector | SI | CABEZA | GORRA CON SOLAPA | Gorra con solapa protectora en la nuca, con el logo de BSI, para protección solar en la cabeza y el rostro. | n/a | Trabajo de campo. | Protege el rostro contra la luz solar y previene quemaduras. |  | Deterioro, vida útil, ruptura. | Se realiza inspección pre uso y con frecuencia establecida por la empresa, idealmente alta frecuencia por uso continuo |
| | SI | PIEL | PROTECTOR SOLAR | Gel, locion o topico para aplicación en piel expuesta a luz solar, con finalidad de proteger la piel de la radiación UV. | Recomendación 2006/647/CE de la comisión Europea | Trabajo de campo. | Protege la piel de la radiación UV. |  | Agotamiento, vencimiento o entrega de dotación. | Inspeccion pre uso y en cada entrega de dotación. |
| | SI | OJOS | GAFAS DE SEGURIDAD | Gafa en policarbonato, con ventilación indirecta, lente antiempañante, con tratamiento o película antirayadura, resistente a impactos. Gafas para interiores (transparentes) y gafas para exteriores (oscuras) | ANSI Z-87.1 | Trabajo de campo. | Protege los ojos del personal en diferentes escenarios con exposición a rayos UV, polvo, partículas, viento. Por visitas a plantas, canteras, etc. |  | Rayaduras, ruptura de una de sus piezas | Se realiza inspección pre uso. |
| Operativos | SI | PIES | BOTA DE SEGURIDAD DIELECTRICA | Bota en cuero impermeable, puntera en fibra de vidrio, plantilla absorbente, de fibras aglomeradas poliéster algodón, ojales redondos y galvanizados, suela dieléctrica, resistente a hidrocarburos. Resistencia al impacto en caída libre. Resistencia al aplastamiento. Resistencia a la perforación, a los agentes químicos y al contacto con | (Termoplástica dieléctrica) | Trabajo de campo. | Protege al personal expuesto de conducción de electricidad y caída de elementos pesados y golpes con estructuras metálicas y otros objetos |  | Deterioro, vida útil, ruptura de cubrimiento de puntera | Pre uso y anual |
| | SI | CABEZA | GORRA CON SOLAPA | Gorra con solapa protectora en la nuca, con el logo de BSI, para protección solar en la cabeza y el rostro. | n/a | Trabajo de campo. | Protege el rostro contra la luz solar y previene quemaduras. |  | Deterioro, vida útil, ruptura. | Se realiza inspección pre uso y con frecuencia establecida por la empresa, idealmente alta frecuencia por uso |
| Operador | SI | PIEL | PROTECTOR | Gel, locion o topico para aplicación en piel expuesta a luz solar, con finalidad | Recomendación 2006/647/CE | Trabajo de campo. | Protege la piel de la |  | Agotamiento, vencimiento o | Inspeccion pre uso |

Anexo 11. Matriz EPP. BSI 3

|  | | MATRIZ DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL | | | | | | | PSO7010 | | |
|---|--------------------|--|------------------|---|--|---|--|--|--|---|--|
| | | | | | | | | | Actualización 00 | | |
| Opel | Tecnico Repartidor | SI | CABEZA | GORRA CON SOLAPA | Gorra con solapa protectora en la nuca, con el logo de BSI, para protección solar en la cabeza y el rostro. | n/a | Trabajo de campo. | Protege el rostro contra la luz solar y previene quemaduras. |  | Deterioro, vida útil, ruptura. | Se realiza inspección pre uso y con frecuencia establecidos por la empresa, idealmente alta frecuencia por uso |
| | | SI | PIEL | PROTECTOR SOLAR | Gel, locion o topico para aplicación en piel expuesta a luz solar, con finalidad de proteger la piel de la radiación UV. | Recomendación 2006/647/C E de la comisión Europea | Trabajo de campo. | Protege la piel de la radiación UV. |  | Agotamiento, vencimiento o entrega de dotación. | Inspección pre uso y en cada entrega de dotación. |
| | | SI | OJOS | GAFAS DE SEGURIDAD | Gafa en policarbonato, con ventilación indirecta, lente antiempañante, con tratamiento o película antirayadura, resistente a impactos. Gafas para interiores (transparentes) y gafas para exteriores (oscuros) | ANSI Z-87.1 | Trabajo de campo. | Protege los ojos del personal en diferentes escenarios con exposición a rayos UV, polvo, partículas, viento. Por visitas a plantas, canteras, etc. |  | Rayaduras, ruptura de una de sus piezas | Se realiza inspección pre uso. |
| | | SI | PIES | BOTA DE SEGURIDAD DIELÉCTRICA | Bota en cuero impermeable, puntera en fibra de vidrio, plantilla absorbente, de fibras aglomeradas poliéster algodón, ojales redondos y galvanizados, suela dieléctrica, resistente a hidrocarburos. Resistencia al impacto en caída libre. Resistencia al aplastamiento. Resistencia a la perforación, a los agentes químicos y al contacto con | (Termoplástica dieléctrica) | Trabajo de campo. | Protege al personal expuesto de conducción de electricidad y caída de elementos pesados y golpes con estructuras metálicas y otros objetos |  | Deterioro, vida útil, ruptura de cubrimiento de puntera | Pre uso y anual |
| rizado | SI | CABEZA | GORRA CON SOLAPA | Gorra con solapa protectora en la nuca, con el logo de BSI, para protección solar en la cabeza y el rostro. | n/a | Trabajo de campo. | Protege el rostro contra la luz solar y previene quemaduras. |  | Deterioro, vida útil, ruptura. | Se realiza inspección pre uso y con frecuencia establecida por la empresa, idealmente alta frecuencia por uso | |
| | SI | PIEL | PROTECTOR | Gel, locion o topico para aplicación en piel expuesta a luz solar, con finalidad | Recomendación 2006/647/C | Trabajo de campo. | Protege la piel de la |  | Agotamiento, vencimiento o | Inspección pre uso y en cada entrega | |

Anexo 12. Matriz EPP. BSI 4



MATRIZ DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

PS07010

Actualización 00

Mensajero Motorizado

| | | | | | | | | | |
|----|--------|-------------------------------|--|--|-------------------|--|---|---|---|
| SI | CABEZA | GORRA CON SOLAPA | Gorra con solapa protectora en la nuca, con el logo de BSI, para protección solar en la cabeza y el rostro. | n/a | Trabajo de campo. | Protege el rostro contra la luz solar y previene quemaduras. |  | Deterioro, vida útil, ruptura. | Se realiza inspección pre uso y con frecuencia establecida por la empresa, idealmente alta frecuencia por uso |
| SI | PIEL | PROTECTOR SOLAR | Gel, locion o topico para aplicación en piel expuesta a luz solar, con finalidad de proteger la piel de la radiación UV. | Recomendación 2006/647/CE de la comisión Europea | Trabajo de campo. | Protege la piel de la radiación UV. |  | Agotamiento, vencimiento o entrega de dotación. | Inspección pre uso y en cada entrega de dotación. |
| SI | OJOS | GAFAS DE SEGURIDAD | Gafa en policarbonato, con ventilación indirecta, lente antiempañante, con tratamiento o película antirayadura, resistente a impactos. Gafas para interiores (transparentes) y gafas para exteriores (oscuras) | ANSI Z-87.1 | Trabajo de campo. | Protege los ojos del personal en diferentes escenarios con exposición a rayos UV, polvo, partículas, viento. Por visitas a plantas, canteras, etc. |  | Rayaduras, ruptura de una de sus piezas | Se realiza inspección pre uso. |
| SI | PIES | BOTA DE SEGURIDAD DIELECTRICA | Bota en cuero impermeable, puntera en fibra de vidrio, plantilla absorbente, de fibras aglomeradas poliéster algodón, ojales redondos y galvanizados, suela dieléctrica, resistente a hidrocarburos. Resistencia al impacto en caída libre. Resistencia al aplastamiento. Resistencia a la perforación, a los agentes químicos y al contacto con | (Termoplástica dieléctrica) | Trabajo de campo. | Protege al personal expuesto de conducción de electricidad y caída de elementos pesados y golpes con estructuras metálicas y otros objetos |  | Deterioro, vida útil, ruptura de cubrimiento de puntera | Pre uso y anual |

Anexo 13. Matriz EPP. Coasmedas.

| | | MATRIZ DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL | | | | | | | PSO7010 | | |
|-------------------|-----------------------|---|-----------------------------|--|---|-------------------------|---|---|---|---|--|
| | | | | | | | | | Actualizacion 00 | | |
| AREA | CARGO | APLICA | PARTE DEL CUERPO A PROTEGER | ELEMENTO DE PROTECCIÓN PERSONAL | ESPECIFICACIONES TÉCNICAS | NORMA QUE CUMPLE | ACTIVIDAD | FUNCIÓN DEL EPP | VISTA | CRITERIOS DE REPOSICIÓN | INSPECCIÓN |
| OPERATIVOS | OFICIOS VARIOS | Si | VÍAS RESPIRATORIAS | TAPABOCAS DE TELA | Material: tela. Presentación en diferentes colores | Resolucion 2400 de 1979 | Labores de aseo y limpieza en general | Protege al personal de virus presentes en el aire |  | Despues de cada uso, desechable | Se realiza inspección pre uso en su unica utilizacion |
| | | Si | MANOS | GUANTES CALIBRE 35 MANGA LARGA | Elaborado en caucho negro de 12 pulgadas de largo | Resolucion 2400 de 1979 | Labores de aseo, limpieza y lavado de objetos | Proteger las manos del personal. Proteger heridas y evitar |  | Despues de cada uso, desechable | Se realiza inspección pre uso. Reporte del personal cuando esten desgastados o rotos |
| | | Si | PIES | ZAPATO CERRADO CUERO BLANCO-NEGRO, SUELA DE CAUCHO | Calzado elaborado en material de cuero con suela de caucho. | Resolucion 2400 de 1979 | Desarrollo de todas las actividades dentro del centro de trabajo. | Protege al personal de deslizamientos en pisos humedos, en declives. Resistente a agentes quimicos. |  | Deterioro, vida útil, ruptura de cubrimiento de puntera | Pre uso y anual |

Anexo 14. Matriz de EPP. Lubrirretenes 1

| | | MATRIZ DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL | | | | | | | | PSO7010 | |
|-----------------|---------------|--|-----------------------------|---------------------------------|---|--|---|---|---|---|--|
| | | | | | | | | | | Actualización 00 | |
| AREA | CARGO | APLICA | PARTE DEL CUERPO A PROTEGER | ELEMENTO DE PROTECCIÓN PERSONAL | ESPECIFICACIONES TÉCNICAS | NORMA QUE CUMPLE | ACTIVIDAD | FUNCIÓN DEL EPP | VISTA | CRITERIOS DE REPOSICIÓN | INSPECCIÓN |
| Administrativos | Administrador | SI | CABEZA | CASCO DIELECTRICO | Casco dieléctrico con araña con cordón anticontusión y corona con sistema ratchet y barbuquejo. Fabricado en polipropileno de alta densidad tipo I, protección de trabajo con riesgo de alta tensión. | NTC 1523 ICONTEC ANSI Z89,1 | Prestación de servicios de capacitación para brigadas de emergencias empresariales. Trabajo a nivel y para protección de riesgo locativo por caída de objetos | Protege la cabeza contra impactos de objetos en caída libre. |  | Impacto grave que genere presencia de fisuras, decoloración | Se realiza inspección pre uso y con frecuencia establecida por la empresa, idealmente alta frecuencia por uso continuo |
| | | SI | VÍAS RESPIRATORIAS | TAPABOCAS DE TELA | Material: tela. Presentación en diferentes colores | Resolucion 2400 de 1979 | En caso de derrames de aceites, lubricantes que tengan efectos nocivos, tóxicos. | Protege al personal de virus presentes en el aire |  | Después de cada uso, desechable | Se realiza inspección pre uso en su único aplicación |
| | | SI | PIES | BOTA DE SEGURIDAD DIELECTRICA | Bota en cuero impermeable, puntera en fibra de vidrio, plantilla absorbente, de fibras aglomeradas poliéster algodón, ojales redondos y galvanizados, suela dieléctrica, resistente a hidrocarburos. Resistencia al impacto en caída libre. | (Termoplástico a dieléctrica) | Desarrollo de actividades dentro de la empresa y fuera de ella. | Protege al personal expuesto a caída de elementos pesados y golpes con estructuras metálicas y otros objetos. |  | Deterioro, vida útil, ruptura de cubrimiento de puntera | Pre uso y anual |
| | | SI | OIDOS | PROTECTOR AUDITIVO DE INSERCIÓN | La atenuación varía según el ajuste e inserción en forma adecuada. El sistema de ajuste e inserción los hace cómodos. Bajo costo, varía según el tipo de material. | Protector auditivo tipo tapon anillos, reutilizable ANSI S3.19. Estuche plástico | Para personal expuesto a ruido en forma continua e intermitente. | Proteger el oído de exposición intermitente o continuo a ruido |  | Reutilizables, pueden durar meses según uso y cuidado. | Inspecciones pre uso, |
| | | SI | CABEZA | CASCO DIELECTRICO | Casco dieléctrico con araña con cordón anticontusión y corona con sistema ratchet y barbuquejo. Fabricado en | NTC 1523 ICONTEC | Prestación de servicios de capacitación para brigadas de emergencias empresariales. Trabajo a | Protege la cabeza contra impactos de |  | Impacto grave que genere presencia de | Se realiza inspección pre uso y con frecuencia establecida por la empresa, idealmente alta |

Anexo 15. Matriz de EPP. Lubrirretenes 2

|  | | MATRIZ DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL | | | | | | | | PSO7010 | |
|---|-------|--|--|---|---|--|--|--|---|--|--|
| | | | | | | | | | | Actualización 00 | |
| Comercial Asesor Comercial | SI | CABEZA | CASCO DIELÉCTRICO | Casco dieléctrico con araña con cordón anticontusión y corona con sistema ratchet y barbuquejo. Fabricado en polipropileno de alta densidad tipo I, protección de trabajo con riesgo de alta tensión. | NTC 1523 ICONTEC ANSI Z89,1 | Prestación de servicios de capacitación para brigadas de emergencias empresariales. Trabajo a nivel y para protección de riesgo locativo por caída de objetos | Protege la cabeza contra impactos de objetos en caída libre. |  | Impacto grave que genere presencia de fisuras, decoloración | Se realiza inspección pre uso y con frecuencia establecida por la empresa, idealmente alta frecuencia por uso continuo | |
| | SI | OJOS | GAFAS DE SEGURIDAD | Gafa en policarbonato, con ventilación indirecta, lente antiempañante, con tratamiento o película antisayadura, resistente a impactos. Gafas para interiores (transparentes) y gafas para exteriores (oscurecidas) | ANSI Z-87.1 | Visitas de campo a plantas, canteras, etc. | Protege los ojos del personal en diferentes escenarios con exposición a rayos UV, polvo, partículas, viento. Por visitas a |  | Rayaduras, ruptura de una de sus piezas | Se realiza inspección pre uso. | |
| | SI | VÍAS RESPIRATORIAS | MASCARILLA LIBRE MANTENIMIENTO | Respirador desechable para polvos. Bandas ajustables, material interno carbón activado | 42CFR-84 NIOSH con aprobación N95 para material particulado libre de | Visitas de campo a plantas, canteras, etc. De acuerdo a la necesidad por la visita que se haga | Protege al personal expuesto a material particulado |  | Según frecuencia de uso | Se realiza inspección pre uso | |
| | SI | MANOS | GUANTES DE POLIURETANO | Nylon: 40% Poliuretano: 60% El guante tiene un recubrimiento de poliuretano, que provee una capa con buena resistencia a la abrasión y rasgado, protección contra líquidos, agarre en seco-húmedo y durabilidad. El recubrimiento ofrece la misma sensibilidad táctil de un guante delgado, pero con la protección de un guante recubierto. | Están regulados bajo el estándar Europeo EN 420:2003, Europeo EN 388:2003 | Manipulación de equipos para trabajo en alturas, cuerdas, equipos metálicos, elementos de menor tamaño. Necesidad generada dependiendo la visita de campo que se haga. | Proteger las manos de riesgo mecánico, cortadas, abrasiones, machucones. |  | Ruptura o agujeros, desgaste general | Se realiza inspección pre uso. Reporte del personal cuando estén desgastados o rotos | |
| SI | OIDOS | PROTECTOR AUDITIVO DE INSERCIÓN | La atenuación varía según el ajuste e inserción en forma adecuada. El sistema de ajuste e inserción los hace cómodos. Bajo costo, varía según el tipo de material. | Protector auditivo tipo tapon anillos, reutilizable ANSI S3.19. Estuche | Para personal expuesto a ruido en forma continua e intermitente. | Proteger el oído de exposición intermitente o continuo a ruido |  | Reutilizables, pueden durar meses según uso y cuidado. | Inspecciones pre uso, | | |

Anexo 16. Matriz EPP. Lubrirretenes 3

|  | | MATRIZ DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL | | | | | | | PSO7010 | | |
|---|---------------------|--|----------------|-------------------------------|--|-------------------------------|---|--|---|---|--|
| | | | | | | | | | Actualización 00 | | |
| Operativos | Asistente Logístico | SI | PIES Y PIERNAS | BOTA DE CAUCHO | Zuela antideslizante, media caña | n/a | Visitas a terrenos sinuosos en visitas de campo | Protege al personal de riesgos biológicos: hongos, bacterias. También de humedad, frío. |  | Según frecuencia de uso | Pre uso, con reporte del personal en caso de mal estado, semestral |
| | | SI | | BOTA DE SEGURIDAD DIELÉCTRICA | Bota en cuero impermeable, puntera en fibra de vidrio, plantilla absorbente, de fibras aglomeradas poliéster algodón, ojálles redondos y galvanizados, suela dieléctrica, resistente a hidrocarburos. Resistencia al impacto en caída libre. | (Termoplástico a dieléctrica) | Desarrollo de actividades dentro de la empresa y fuera de ella. | Protege al personal expuesto de conducción de electricidad y caída de elementos pesados y golpes con |  | Deterioro, vida útil, ruptura de cubrimiento de puntera | Pre uso y anual |
| | | SI | MANOS | GUANTES DE VAQUETA | Guante reforzado en dedos, material en cuero. | pios de la emp | Manipulación de equipos y herramientas usados en las capacitaciones | Proteger las manos del personal que manipule cargas, elementos que puedan generar lesiones en |  | Ruptura o agujeros | Se realiza inspección pre uso. Reporte del personal cuando estén desgastados o rotos |
| | | SI | CABEZA | CASCO DIELÉCTRICO | Casco dieléctrico con araña con cordón anticontusión y corona con sistema ratchet y barbuquejo. Fabricado en polipropileno de alta densidad tipo I, protección de trabajo con riesgo de alta tensión. | NTC 1523 ICONTEC ANSI Z89,1 | Prestación de servicios de capacitación para brigadas de emergencias empresariales. Trabajo a nivel y para protección de riesgo locativo por caída de objetos | Protege la cabeza contra impactos de objetos en caída libre. |  | Impacto grave que genere presencia de fisuras, decoloración | Se realiza inspección pre uso y con frecuencia establecida por la empresa, idealmente alta frecuencia por uso continuo |
| | | SI | PIES | BOTA DE SEGURIDAD DIELÉCTRICA | Bota en cuero impermeable, puntera en fibra de vidrio, plantilla absorbente, de fibras aglomeradas poliéster algodón, ojálles redondos y galvanizados, suela dieléctrica, resistente a hidrocarburos. Resistencia al impacto en caída libre. | (Termoplástico a dieléctrica) | Desarrollo de actividades dentro de la empresa y fuera de ella. | Protege al personal expuesto de conducción de electricidad y caída de elementos pesados y golpes con |  | Deterioro, vida útil, ruptura de cubrimiento de puntera | Pre uso y anual |

MATRIZ DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

| AREA | CARGO | APLICA | PARTE DEL CUERPO A PROTEGER | ELEMENTO DE PROTECCIÓN PERSONAL | ESPECIFICACIONES TÉCNICAS | NORMA QUE CUMPLE | ACTIVIDAD | FUNCIÓN DEL EPP | VISTA | CRITERIOS DE REPOSICIÓN | INSPECCIÓN |
|-------------------|---|--------|-----------------------------|--|--|---|--|---|---|---|--|
| OPERATIVOS | Auxiliar Servicios Medicos y Esteticos | Si | VÍAS RESPIRATORIAS | TAPABOCAS DE TELA | Material: tela. Presentacion en diferentes colores | Resolucion 2400 de 1979 | Labores de aseo y limpiezas en general | Protege al personal de virus presentes en el aire |  | Despues de cada uso, desechable | Se realiza inspección pre uso en su unica utilizacion |
| | | Si | MANOS | GUANTES DE LATEX | Elaborado de latex, goma o caucho y son un tipo de guante fabricado de elastomeros. No toxicos. Desechables, | Guantes para exploracion se ajustan a la norma ASTM D-3578 y guantes para cirujia se ajustan a la norma ASTM D-3577 | Toma de muestras, inyecciones, aplicacion de cremas, sustancias exfoliantes, limpiezas faciales y demas procedimientos esteticos | Proteger las manos mientras se realiza el procedimiento. Cubrir lesiones y heridas. |  | Despues de cada uso, desechable | Se realiza inspección pre uso. Reporte del personal cuando esten desgastados o rotos |
| | | Si | PIES | ZAPATO CERRADO CUERO BLANCO-NEGRO, SUELA DE CAUCHO | Calzado elaborado en material de cuero con suela de caucho. Color blanco por tratarse del area de la salud. | Resolucion 2400 de 1979 | Desarrollo de todas las actividades dentro del centro de trabajo. | Protege al personal de deslizamientos en pisos humedos, en declives. Resistente a agentes quimicos. |  | Deterioro, vida útil, ruptura de cubrimiento de puntera | Pre uso y anual |

Anexo 18. Matriz EPP. EXALAB

| | | MATRIZ DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL | | | | | | | | PS07010 | |
|-------------------|--------------------------------|---|-----------------------------|--|--|---|--|---|---|---|--|
| | | | | | | | | | | Actualizacion 00 | |
| AREA | CARGO | APLICA | PARTE DEL CUERPO A PROTEGER | ELEMENTO DE PROTECCIÓN PERSONAL | ESPECIFICACIONES TÉCNICAS | NORMA QUE CUMPLE | ACTIVIDAD | FUNCIÓN DEL EPP | VISTA | CRITERIOS DE REPOSICIÓN | INSPECCIÓN |
| OPERATIVOS | Auxiliar de Laboratorio | Si | VÍAS RESPIRATORIAS | TAPABOCAS DE TELA | Material: tela. Presentacion en diferentes colores | Resolucion 2400 de 1979 | Labores de aseo y limpieza en general | Protege al personal de virus presentes en el aire |  | Despues de cada uso, desechable | Se realiza inspección pre uso en su unica utilizacion |
| | | Si | MANOS | GUANTES DE LATEX | Elaborado de latex, goma o caucho y son un tipo de guante fabricado de elastomeros. No toxicos. Desechables, | Guantes para exploracion se ajustan a la norma ASTM D-3578 y guantes para cirujia se ajustan a la norma ASTM D-3577 | Tomada de muestras, inyecciones, aplicacion de cremas, sustancias exfoliantes, limpiezas faciales y demas procedimientos esteticos | Proteger las manos mientras se realiza el procedimiento. Cubrir lesiones y heridas. |  | Despues de cada uso, desechable | Se realiza inspección pre uso. Reporte del personal cuando esten desgastados o rotos |
| | | Si | PIES | ZAPATO CERRADO CUERO BLANCO-NEGRO, SUELA DE CAUCHO | Calzado elaborado en material de cuero con suela de caucho. Color blanco por tratarse del area de la salud. | Resolucion 2400 de 1979 | Desarrollo de todas las actividades dentro del centro de trabajo. | Protege al personal de deslizamientos en pisos humedos, en declives. Resistente a agentes quimicos. |  | Deterioro, vida útil, ruptura de cubrimiento de puntera | Pre uso y anual |

Anexo 19. Matriz EPP. Pasteur 1.



MATRIZ DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

PSO7010

Actualización 00

| AREA | CARGO | APLICA | PARTE DEL CUERPO A PROTEGER | ELEMENTO DE PROTECCIÓN PERSONAL | ESPECIFICACIONES TÉCNICAS | NORMA QUE CUMPLE | ACTIVIDAD | FUNCIÓN DEL EPP | VISTA | CRITERIOS DE REPOSICIÓN | INSPECCIÓN |
|------------|-------------------------|--------|-----------------------------|--|--|---|---|---|--|--|--|
| OPERATIVOS | Auxiliar de Laboratorio | SI | VÍAS RESPIRATORIAS | TAPABOCAS DE TELA | Material: tela. Presentación en diferentes colores | Resolucion 2400 de 1979 | Labores de aseo y limpieza en general | Protege al personal de virus presentes en el aire |  | Despues de cada uso, desechable | Se realiza inspección pre uso en su unica utilizacion |
| | | SI | MANOS | GUANTES DE LATEX | Elaborado de latex, goma o caucho y son un tipo de guante fabricado de elastomeros. No toxicos. Desechables, | Guantes para exploracion se ajustan a la norma ASTM D-3578 y guantes para cirujia se ajustan a la norma ASTM D-3577 | Forma de inyecciones, aplicación de cremas, sustancias exfoliantes, limpiezas faciales y demas procedimientos | Proteger las manos mientras se realiza el procedimiento. Cubrir lesiones y heridas. |  | Despues de cada uso, desechable | Se realiza inspección pre uso. Reporte del personal cuando esten desgastados o rotos |
| | | SI | PIES | ZAPATO CERRADO CUERO BLANCO-NEGRO, SUELA DE CAUCHO | Calzado elaborado en material de cuero con suela de caucho. Color blanco por tratarse del area de la salud. | Resolucion 2400 de 1979 | Desarrollo de todas las actividades dentro del centro de trabajo. | Protege al personal de deslizamientos en pisos humedos, en declives. Resistente a agentes quimicos. |  | Deterioro, vida útil, ruptura de cubrimiento de puntera | Pre uso y anual |
| | SI | CABEZA | GORRA CON SOLAPA | Gorra con solapa protectora en la nuca, con el logo de BSI, para proteccion solar en la cabeza y el rostro. | n/a | Trabajo de campo. | Protege el rostro contra la luz solar y previene quemaduras. |  | Deterioro, vida útil, ruptura. | Se realiza inspección pre uso y con frecuencia establecida por la empresa, idealmente alta frecuencia por uso continuo | |
| Operario | SI | PIEL | PROTECTOR SOLAR | Gel, locion o topico para aplicacion en piel expuesta a luz solar, con finalidad de proteger la piel de la radiacion UV. | Recomendación 2006/647/CE de la comision Europea | Trabajo de campo. | Protege la piel de la radiacion UV. |  | Agotamiento, vencimiento o entrega de dotacion. | Inspeccion pre uso y en cada entrega de dotacion. | |

Página 1

Página 3

Anexo 20. Matriz EPP. Pasteur 2.



MATRIZ DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

PSO7010

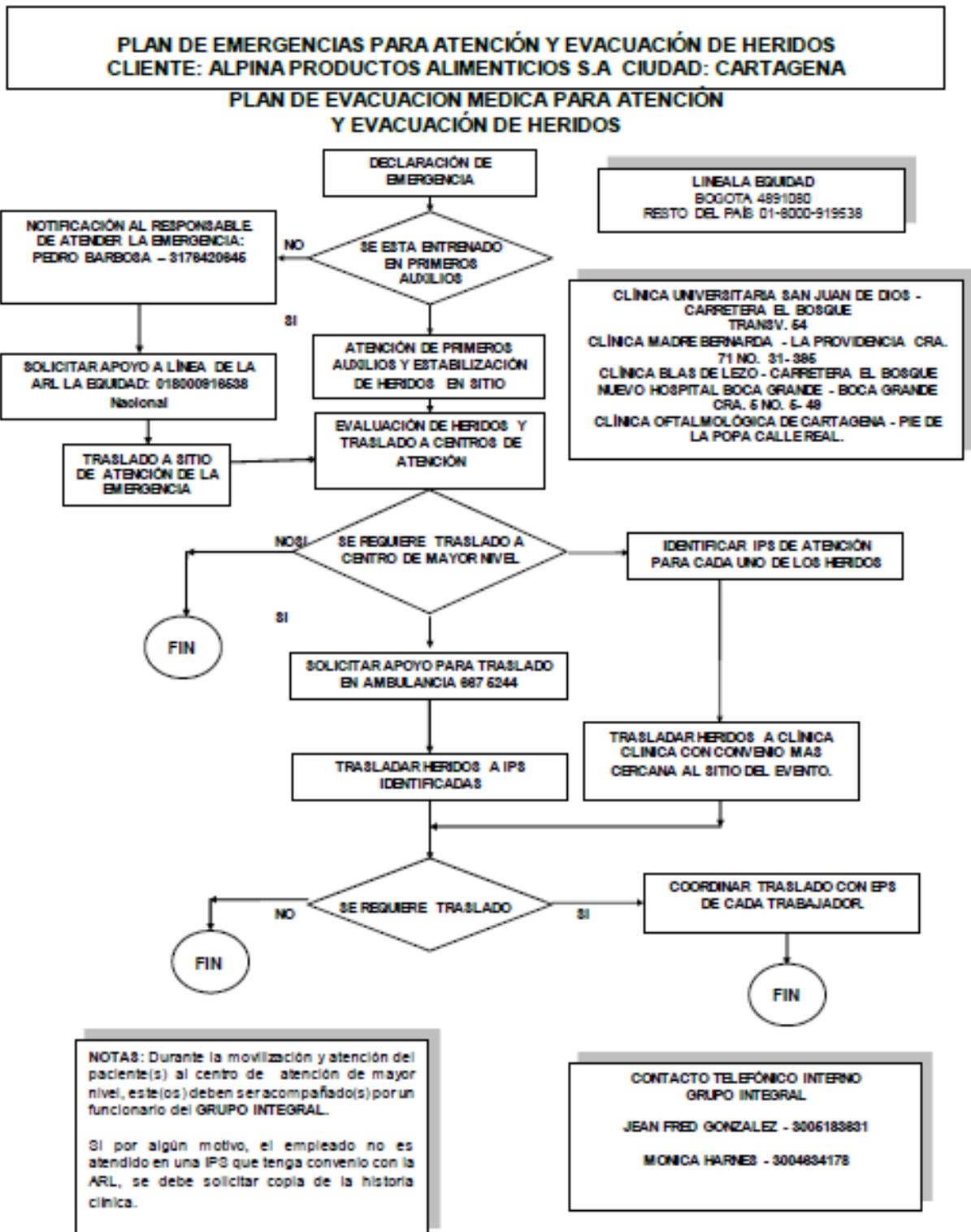
Actualización 00

| | | | | | | | | | | |
|---------------------|----|--------------------|------------------------------------|--|---|--|--|---|---|--|
| Mensajero | SI | PIEL | PROTECTOR SOLAR | Gel , locion o topico para aplicacion en piel expuesta a luz solar, con finalidad de proteger la piel de la radiacion UV. | Recomendación 2006/647/CE de la comision Europea | Trabajo de campo. | Protege la piel de la radiacion UV. |  | Agotamiento, vencimiento o entrega de dotacion. | Inspeccion pre uso y en cada entrega de dotacion. |
| | SI | OJOS | GAFAS DE SEGURIDAD | Gafa en policarbonato, con ventilación indirecta, lente antiempañante, con tratamiento o película antirayadura, resistente a impactos. Gafas para interiores (transparentes) y gafas para exteriores (oscuras) | ANSI Z-87.1 | Trabajo de campo. | Protege los ojos del personal en diferentes escenarios con exposicion a rayos UV, polvo, particulas, viento. Por visitas a plantas, canteras, etc. |  | Rayaduras, ruptura de una de sus piezas | Se realiza inspección pre uso. |
| | SI | PIES | BOTA DE SEGURIDAD DIELECTRICA | Bota en cuero impermeable, puntera en fibra de vidrio, plantilla absorbente, de fibras aglomeradas poliéster algodón, ojales redondos y galvanizados, suela dieléctrica, resistente a | (Termoplástica dieléctrica) | Trabajo de campo. | Protege al personal expuesto de conduccion de electricidad y caída de elementos |  | Deterioro, vida útil, ruptura de cubrimiento de puntera | Pre uso y anual |
| | Si | VÍAS RESPIRATORIAS | TAPABOCAS DE TELA | Material: tela. Presentacion en diferentes colores | Resolucion 2400 de 1979 | Labores de aseo y limpieza en general | Protege al personal de virus presentes en el aire |  | Despues de cada uso, desechable | Se realiza inspección pre uso en su unica utilizacion |
| BACTERIOLOGA | Si | MANOS | GUANTES DE LATEX | Elaborado de latex, goma o caucho y son un tipo de guante fabricado de elastomeros. No toxicos. Desechables, | Guantes para exploracion se ajustan a la norma ASTM D-3578 y guantes para cirujia se ajustan a la norma ASTM D-3577 | Toma de muestras, inyecciones, aplicacion de cremas, sustancias exfoliantes, limpiezas faciales y demas procedimientos esteticos | Proteger las manos mientras se realiza el procedimiento. Cubrir lesiones y heridas. |  | Despues de cada uso, desechable | Se realiza inspección pre uso. Reporte del personal cuando esten desgastados o rotos |
| | Si | PIES | ZAPATO CERRADO CUERO BLANCO-NEGRO, | Caleado elaborado en material de cuero con suela de | Resolucion 2400 de 1979 | Desarrollo de todas las actividades dentro | Protege al personal de deslizamientos en pisos humedos, |  | Deterioro, vida útil, ruptura de cubrimiento | Pre uso y anual |

Anexo 21. Matriz EPP. Pasteur 3.

|  | | MATRIZ DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL | | | | | | | | PS07010 | |
|---|------------|---|--------------------|--|---|-------------------------|---|---|---|---|--|
| | | | | | | | | | | Actualizacion 00 | |
| OFICIOS VARIOS | BAC | Si | PIES | ZAPATO CERRADO CUERO BLANCO-NEGRO, SUELA DE CAUCHO | Calzado elaborado en material de cuero con suela de caucho. Color blanco por tratarse del área de la salud. | Resolución 2400 de 1979 | Desarrollo de todas las actividades dentro del centro de trabajo. | Protege al personal de deslizamientos en pisos húmedos, en declives. Resistente a agentes químicos. |  | Deterioro, vida útil, ruptura de cubrimiento de puntera | Pre uso y anual |
| | | Si | VIAS RESPIRATORIAS | TAPABOCAS DE TELA | Material: tela. Presentación en diferentes colores | Resolución 2400 de 1979 | Labores de aseo y limpieza en general | Protege al personal de virus presentes en el aire |  | Después de cada uso, desechable | Se realiza inspección pre uso en su única utilización |
| | | Si | MANOS | GUANTES CALIBRE 35 MANGA LARGA | Elaborado en caucho negro de 12 pulgadas de largo | Resolución 2400 de 1979 | Labores de aseo, limpieza y lavado de objetos | Proteger las manos del personal. Proteger heridas y evitar |  | Después de cada uso, desechable | Se realiza inspección pre uso. Reporte del personal cuando estén desgastados o rotos |
| | | Si | PIES | ZAPATO CERRADO CUERO BLANCO-NEGRO, SUELA DE CAUCHO | Calzado elaborado en material de cuero con suela de caucho. | Resolución 2400 de 1979 | Desarrollo de todas las actividades dentro del centro de trabajo. | Protege al personal de deslizamientos en pisos húmedos, en declives. Resistente a agentes químicos. |  | Deterioro, vida útil, ruptura de cubrimiento de puntera | Pre uso y anual |

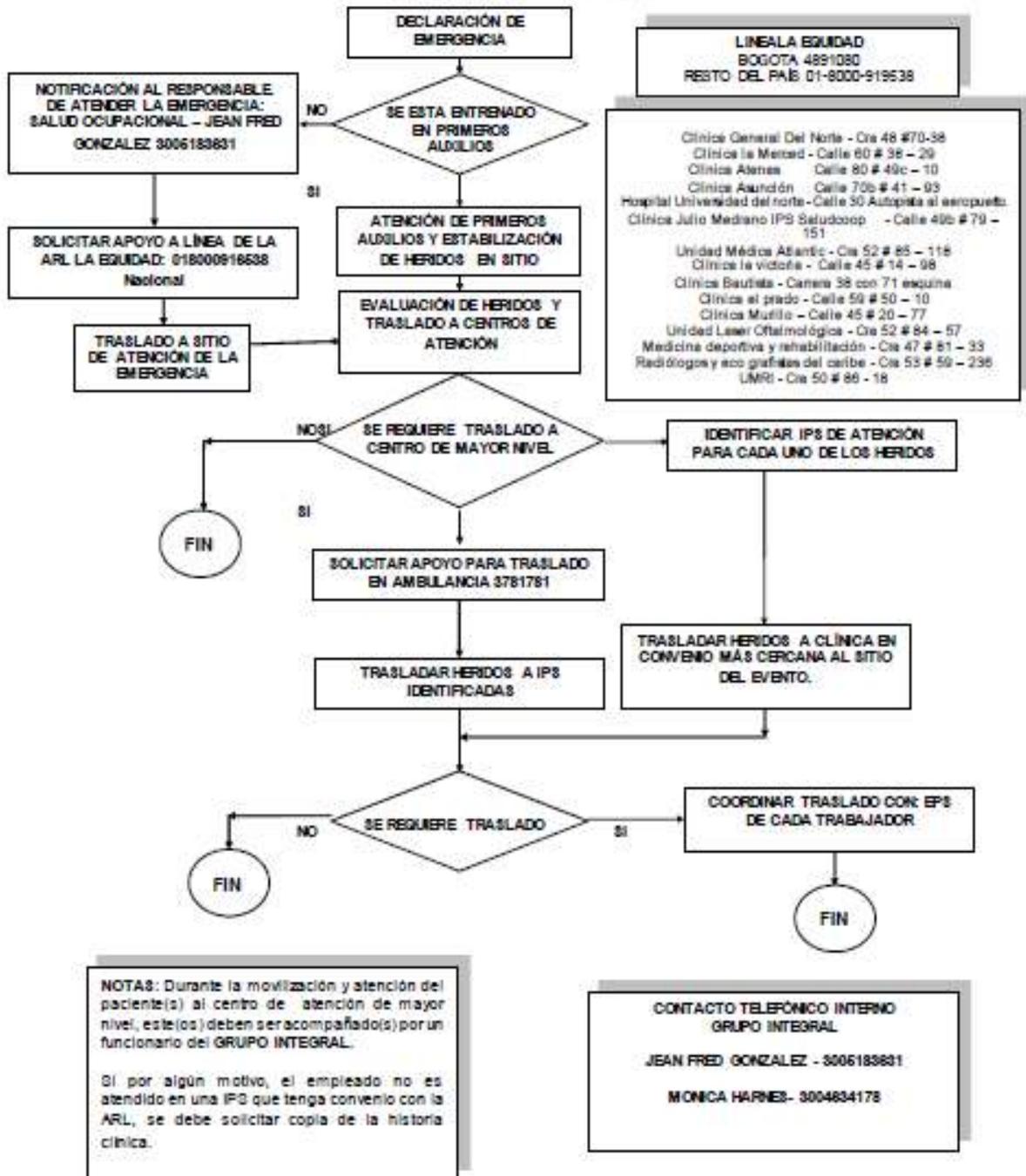
Anexo 22. MEDEVAC ALPINA



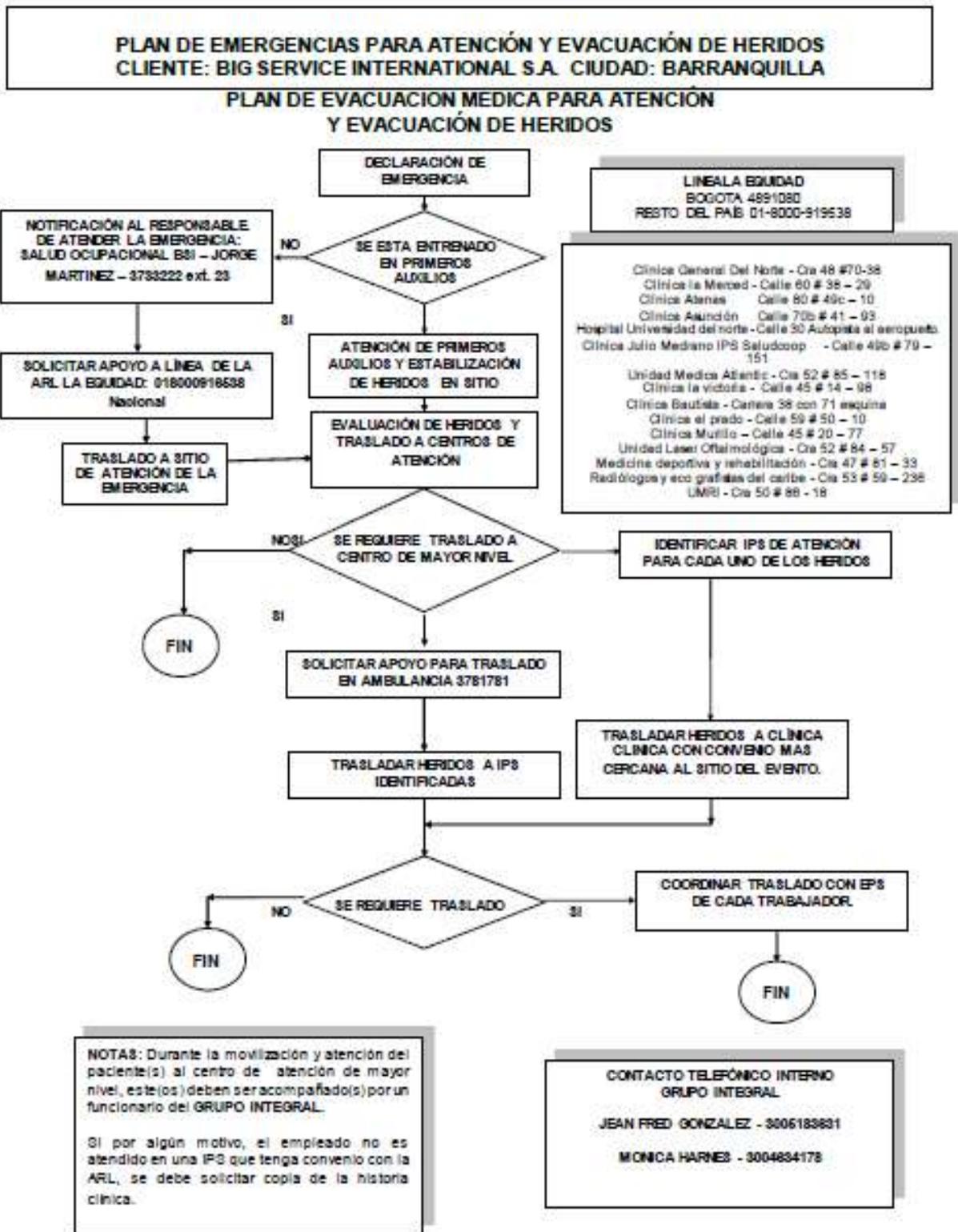
Anexo 23. MEDEVAC AGRODEX.

**PLAN DE EMERGENCIAS PARA ATENCIÓN Y EVACUACIÓN DE HERIDOS
AGRODEX S.A CIUDAD: BARRANQUILLA**

**PLAN DE ATENCIÓN MEDICA PARA ATENCIÓN
Y EVACUACIÓN DE HERIDOS**



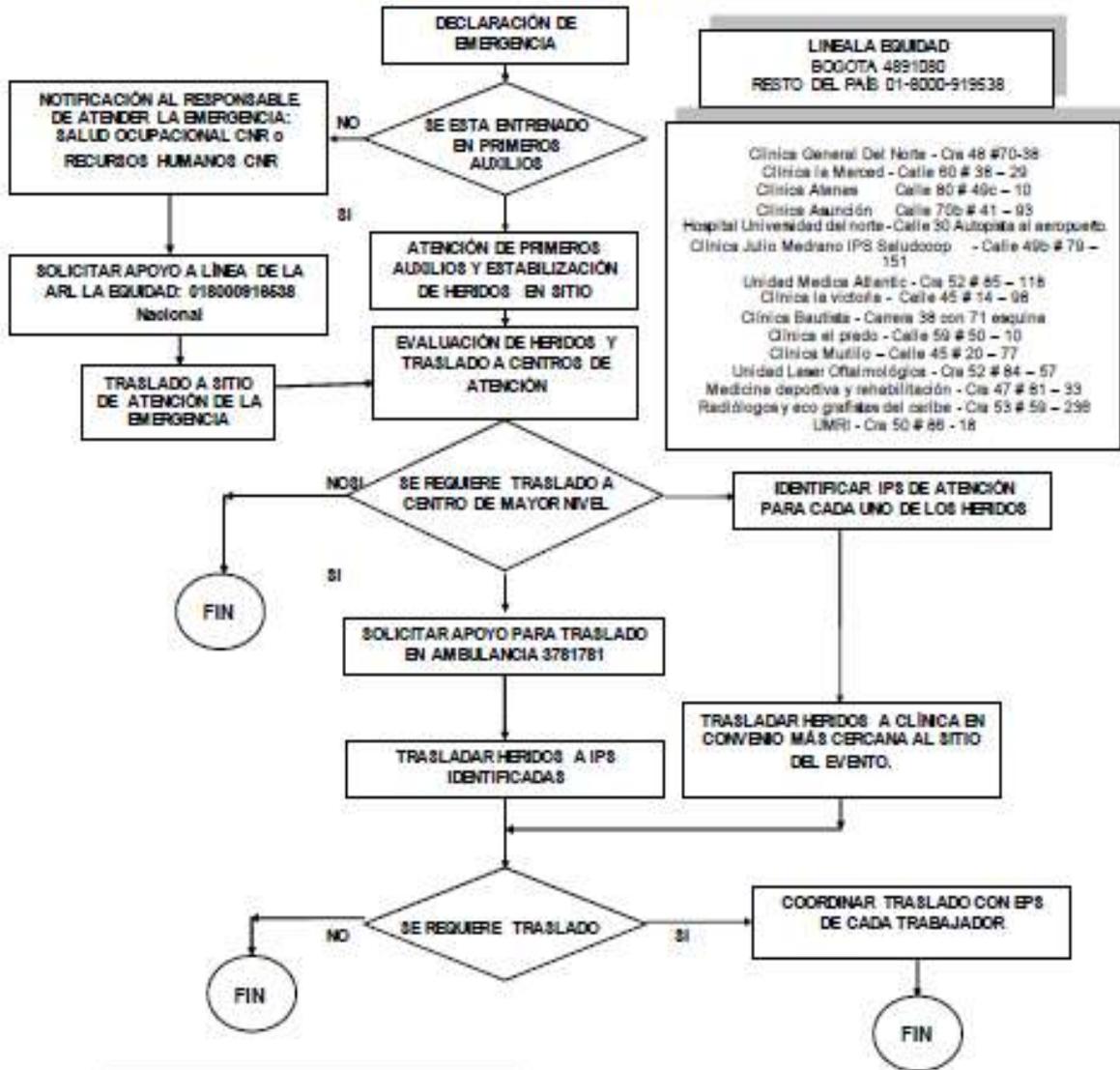
Anexo 24. MEDEVAC BSI.



Anexo 25. MEDEVAC CNR

PLAN DE EMERGENCIAS PARA ATENCIÓN Y EVACUACIÓN DE HERIDOS
CLIENTE: COLOMBIAN NATURAL RESOURCES CIUDAD: BARRANQUILLA

PLAN DE EVACUACION MEDICA PARA ATENCIÓN Y EVACUACIÓN DE HERIDOS



LINEALA EQUIDAD
 BOGOTÁ 4891080
 RESTO DEL PAÍS 01-8000-918538

- Clinica General Del Norte - Cra 48 #70-38
- Clinica la Merced - Calle 80 # 38 - 29
- Clinica Alamos - Calle 80 # 49c - 10
- Clinica Aundón - Calle 70b # 41 - 93
- Hospital Universidad del norte - Calle 30 Autopista al aeropuerto.
- Clinica Julia Medrano IPS Saludocoop - Calle 49b # 79 - 151
- Unidad Medica Atlantico - Cra 52 # 85 - 118
- Clinica la victoria - Calle 45 # 14 - 98
- Clinica Baurista - Carrera 38 con 71 esquina
- Clinica el predo - Calle 59 # 50 - 10
- Clinica Mutillo - Calle 45 # 20 - 77
- Unidad Laser Oftalmológico - Cra 52 # 84 - 57
- Medicina deportiva y rehabilitación - Cra 47 # 81 - 33
- Radiólogos y eco grafías del caribe - Cra 53 # 59 - 298
- LMRI - Cra 50 # 88 - 18

NOTAS: Durante la movilización y atención del paciente(s) al centro de atención de mayor nivel, este(s) deben ser acompañado(s) por un funcionario del GRUPO INTEGRAL.

Si por algún motivo, el empleado no es atendido en una IPS que tenga convenio con la ARL, se debe solicitar copia de la historia clínica.

CONTACTO TELEFÓNICO INTERNO GRUPO INTEGRAL

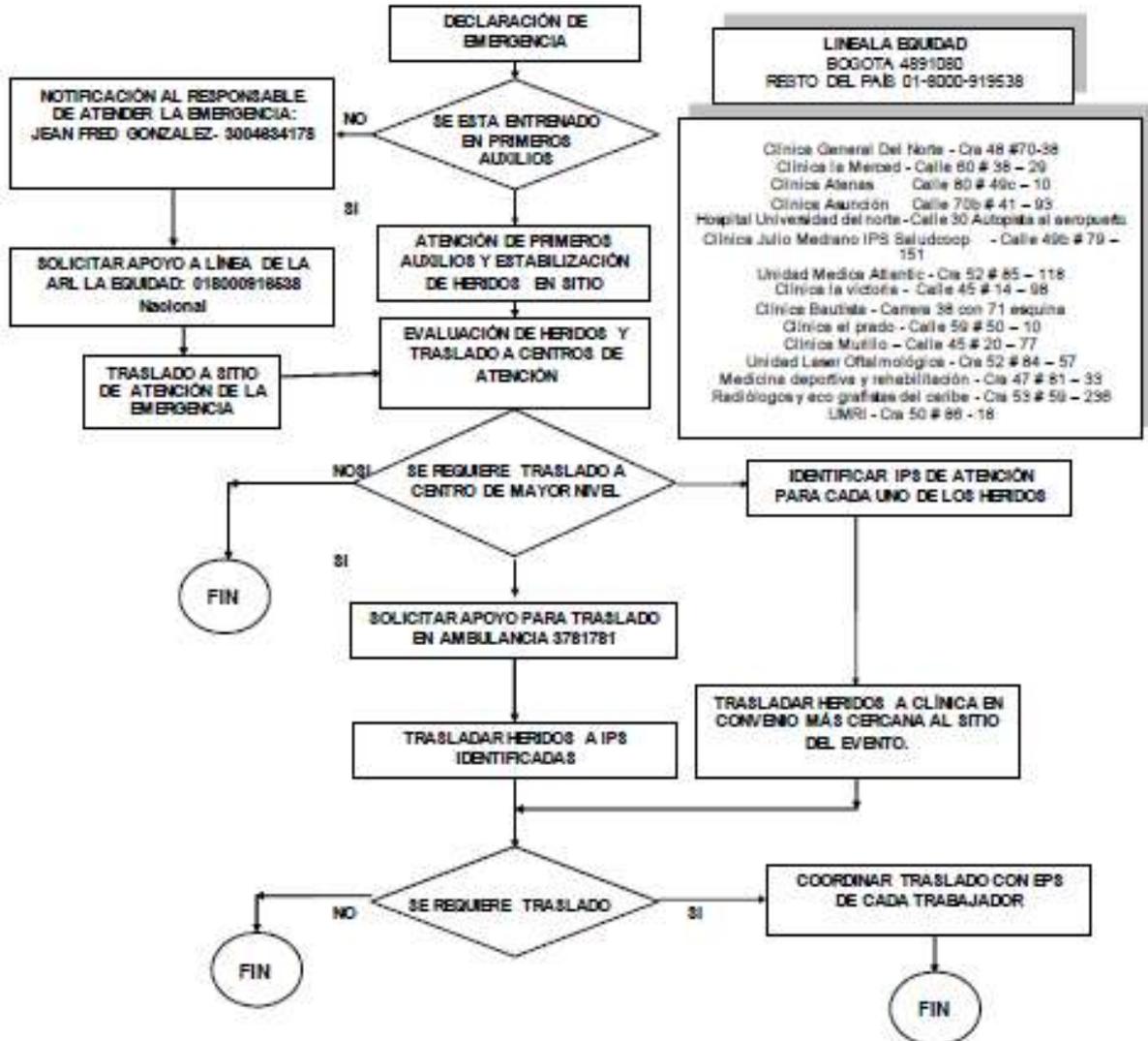
JEAN FRED GONZALEZ - 3006183831

MONICA HARNES - 3004834178

Anexo 26. MEDEVAC COASMEDAS.

PLAN DE EMERGENCIAS PARA ATENCIÓN Y EVACUACIÓN DE HERIDOS
CLIENTE: COASMEDAS CIUDAD: BARRANQUILLA

PLAN DE EMERGENCIAS PARA ATENCIÓN Y EVACUACIÓN DE HERIDOS



LINEA LA EQUIDAD
 BOGOTÁ, 4891080
 RESTO DEL PAÍS 01-8000-919638

- Clinica General Del Norte - Cra 48 #70-38
- Clinica la Merced - Calle 80 # 38 - 29
- Clinica Atenas - Calle 80 # 49c - 10
- Clinica Auandón - Calle 70b # 41 - 93
- Hospital Universidad del norte - Calle 30 Autopista al aeropuerto
- Clinica Julio Mediano IPS Saludscop - Calle 49b # 79 - 151
- Unidad Médica Atlántic - Cra 52 # 85 - 118
- Clinica la victoria - Calle 45 # 14 - 98
- Clinica Bautista - Carrera 38 con 71 esquina
- Clinica el prado - Calle 59 # 50 - 10
- Clinica Muelle - Calle 45 # 20 - 77
- Unidad Laser Oftalmológica - Cra 52 # 84 - 57
- Medicina deportiva y rehabilitación - Cra 47 # 81 - 33
- Radiólogos y eco grafías del Caribe - Cra 53 # 59 - 238
- LMRI - Cra 50 # 86 - 18

NOTAS: Durante la movilización y atención del paciente(s) al centro de atención de mayor nivel, este(s) deben ser acompañado(s) por un funcionario del GRUPO INTEGRAL.

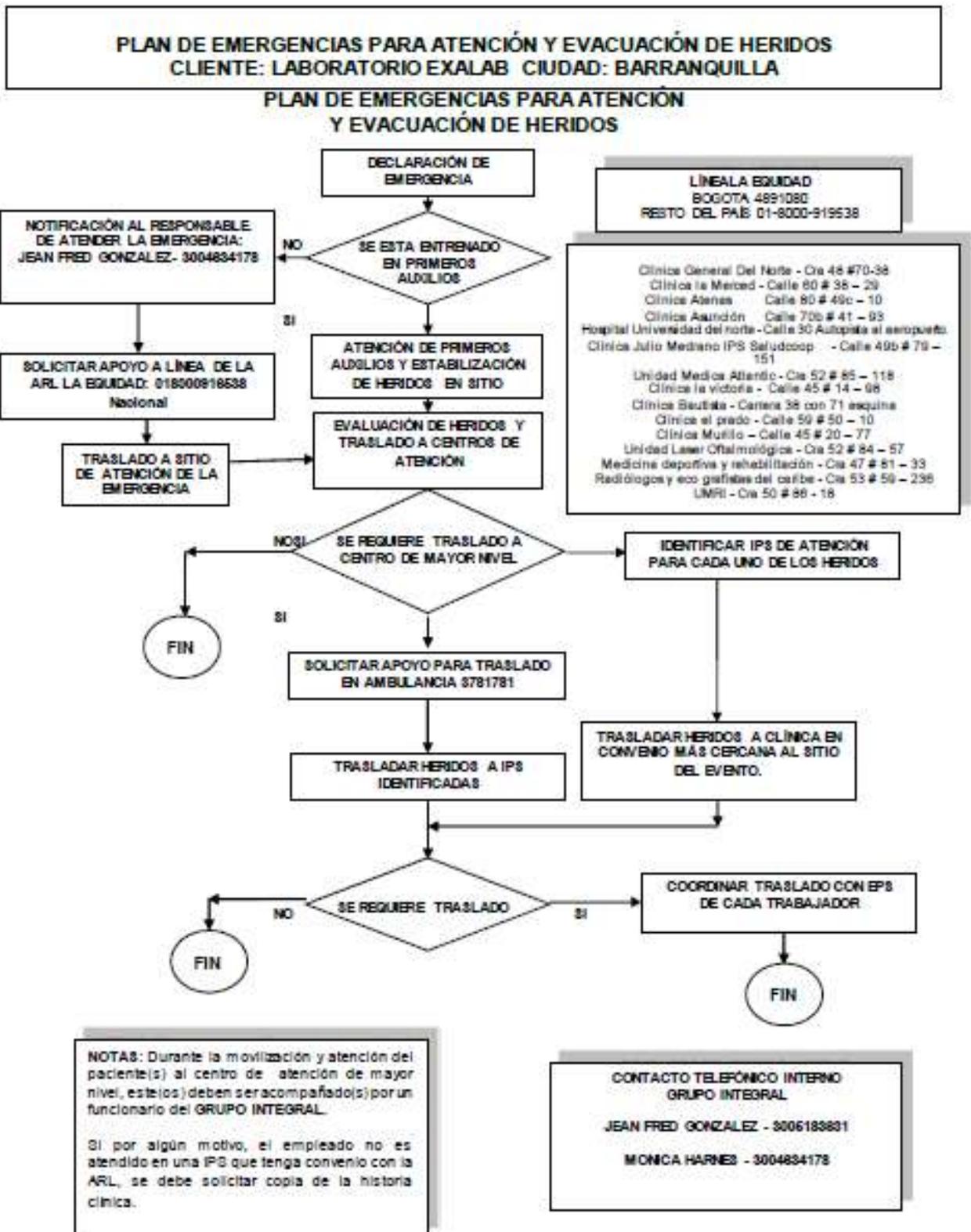
Si por algún motivo, el empleado no es atendido en una IPS que tenga convenio con la ARL, se debe solicitar copia de la historia clínica.

CONTACTO TELEFÓNICO INTERNO GRUPO INTEGRAL

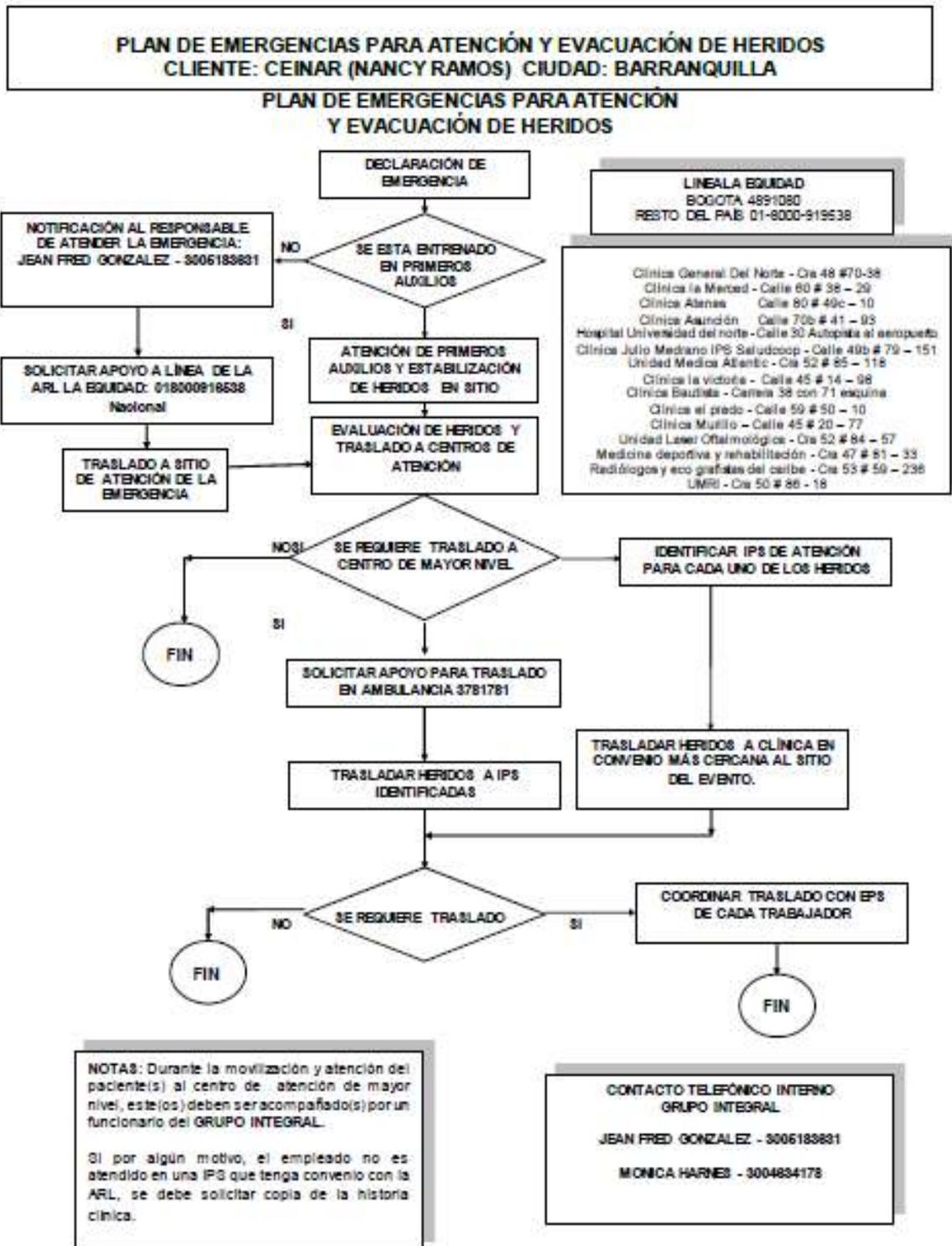
JEAN FRED GONZALEZ - 3006183831

MONICA HARNES - 3004834175

Anexo 27. MEDEVAC LABORATORIO EXALAB



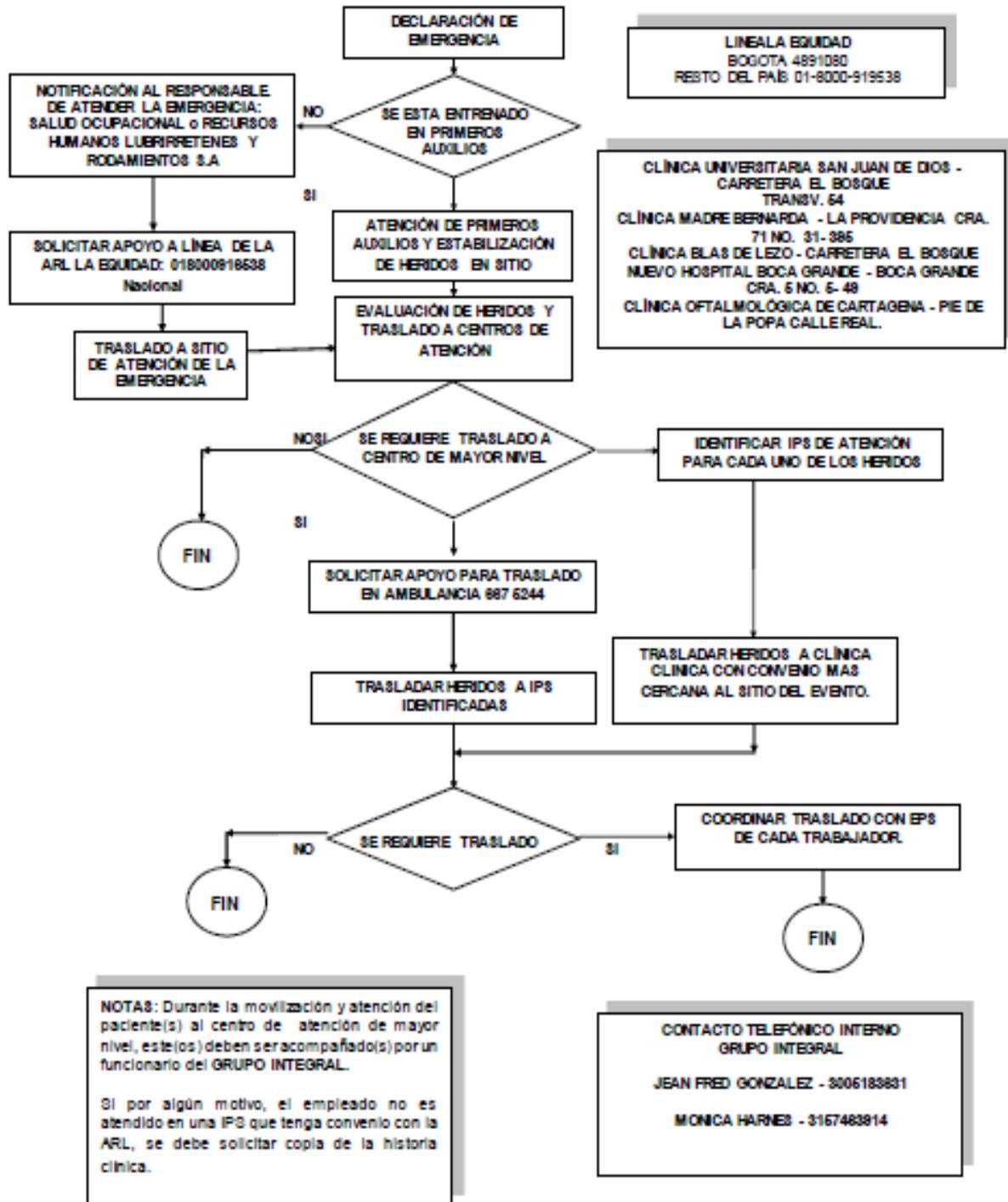
Anexo 28. MEDEVAC CEINAR



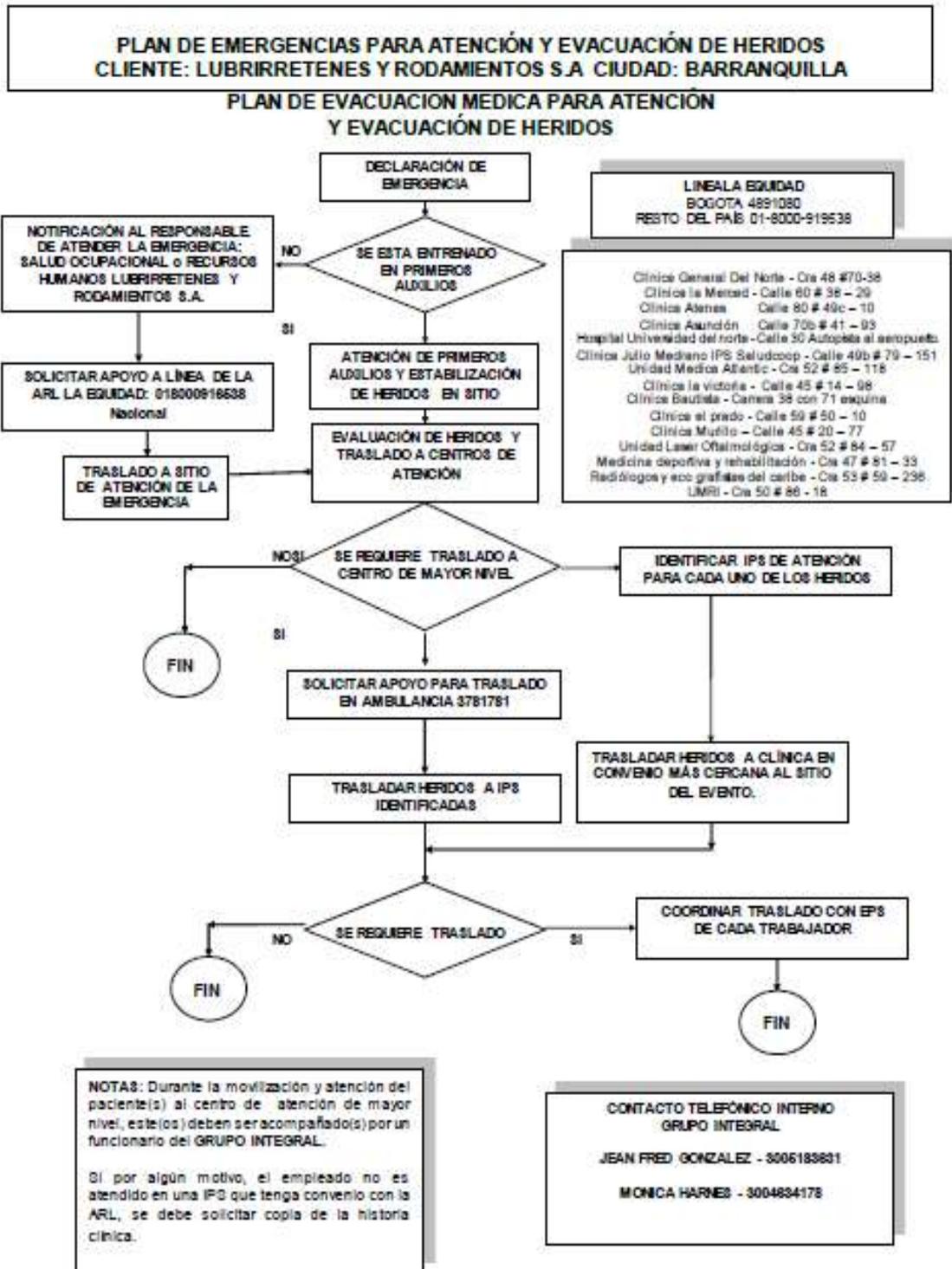
Anexo 29. MEDEVAC LUBRIRRETENES CARTAGENA

**PLAN DE EMERGENCIAS PARA ATENCIÓN Y EVACUACIÓN DE HERIDOS
CLIENTE: LUBRIRRETENES Y RODAMIENTOS S.A CIUDAD: CARTAGENA**

**PLAN DE EMERGENCIAS PARA ATENCIÓN
Y EVACUACIÓN DE HERIDOS**



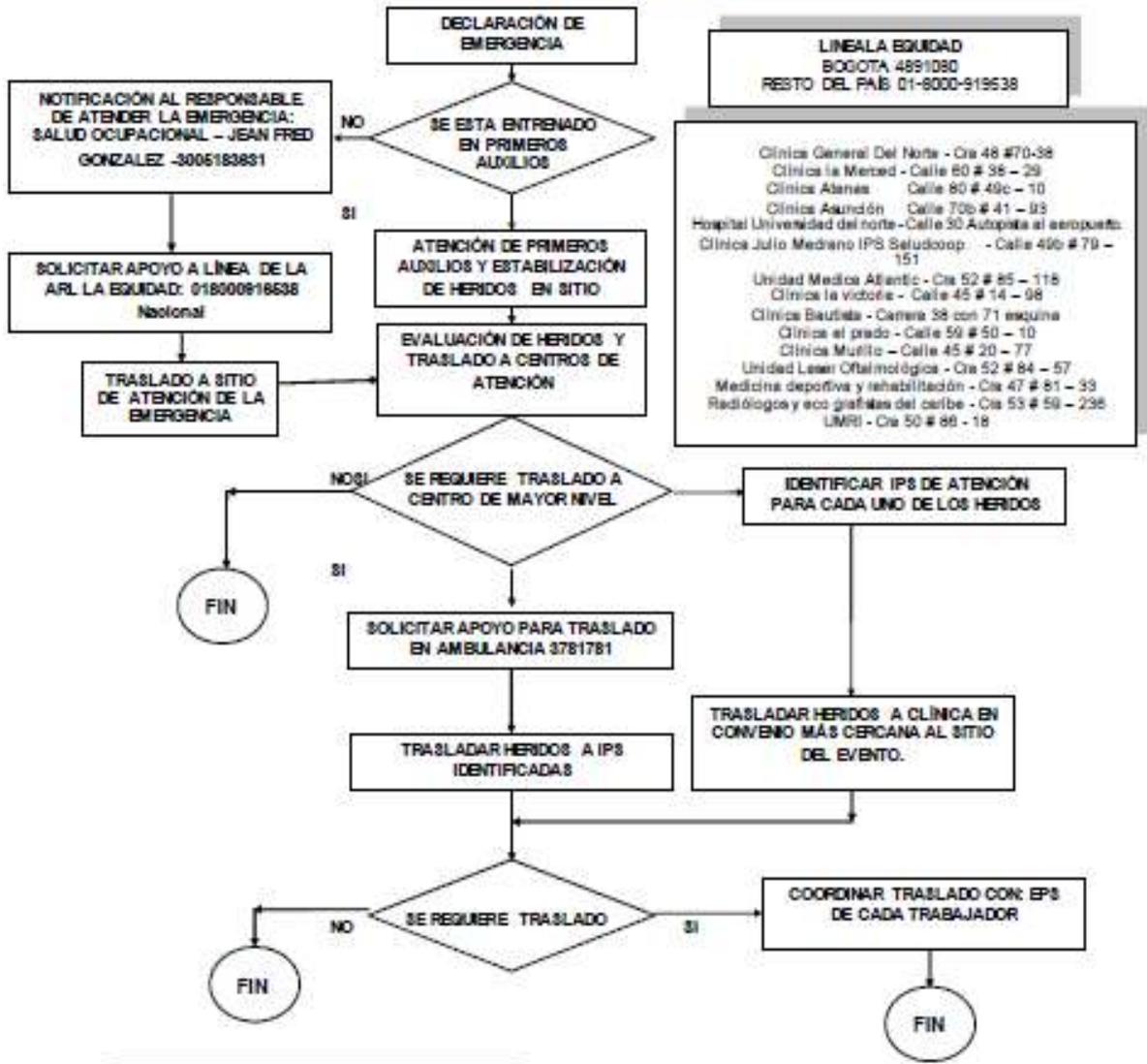
Anexo 30. MEDEVAC LUBRIRRETENES BARRANQUILLA



Anexo 31. MEDEVAC SUCURSAL BARRANQUILLA GRUPO INTEGRAL.

**PLAN DE EMERGENCIAS PARA ATENCIÓN Y EVACUACIÓN DE HERIDOS
GRUPO INTEGRAL S.A CIUDAD: BARRANQUILLA**

**PLAN DE EVACUACION MEDICA PARA ATENCIÓN
Y EVACUACIÓN DE HERIDOS**



LÍNEA LA EQUIDAD
BOGOTÁ 4891080
RESTO DEL PAÍS 01-8000-918638

- Clinica General Del Norte - Cra 48 #70-38
- Clinica la Merced - Calle 80 # 38 - 29
- Clinica Atenas - Calle 80 # 40c - 10
- Clinica Acaudón - Calle 70b # 41 - 93
- Hospital Universidad del norte - Calle 50 Autopista al aeropuerto
- Clinica Julio Medrano IPS Saludcoop - - Calle 40b # 79 - 151
- Unidad Medica Atlántic - Cra 52 # 85 - 118
- Clinica la victoria - Calle 45 # 14 - 98
- Clinica Baurbata - Carrera 38 con 71 esquina
- Clinica el Prado - Calle 59 # 50 - 10
- Clinica Muelle - Calle 45 # 20 - 77
- Unidad Laser Oftalmológica - Cra 52 # 84 - 57
- Medicina deportiva y rehabilitación - Cra 47 # 81 - 33
- Radiólogos y eco grafías del Caribe - Cra 53 # 59 - 236
- UMRI - Cra 50 # 86 - 18

NOTAS: Durante la movilización y atención del paciente(s) al centro de atención de mayor nivel, este(s) deben ser acompañado(s) por un funcionario del GRUPO INTEGRAL.

Si por algún motivo, el empleado no es atendido en una IPS que tenga convenio con la ARL, se debe solicitar copia de la historia clínica.

CONTACTO TELEFÓNICO INTERNO GRUPO INTEGRAL

JEAN FRED GONZALEZ - 3005183831

MONICA HARNES - 3004362818

Anexo 32. NORMAS Y PROCEDIMIENTOS DE SEGURIDAD PARA LOS OPERADORES MOTORIZADOS

Las siguientes recomendaciones son Normas de estricto cumplimiento para los operarios enviados en misión o servicio a cualquier empresa cliente y como sugerencia a los trabajadores de planta a quienes sean entregadas.

El trabajador accidentado en horario de trabajo, si está en capacidad y tiene medios para hacerlo, deberá reportar el suceso vía telefónica en la mayor brevedad posible a su jefe inmediato en la empresa donde presta sus servicios y a GRUPO INTEGRAL.

- ❖ Respete las normas y señales de tránsito.
- ❖ Nunca sobrepase los límites de velocidad (80 km/h en carretera, 60km/h en ciudad, 30km/h en zonas residenciales).
- ❖ Use siempre casco abrochado y chaleco reflectivo, guantes.
- ❖ La luz delantera y trasera deben estar encendidas todo el tiempo.
- ❖ Conduzca por el lado derecho de la vía
- ❖ No transite en contravía por más corto que sea el trayecto.
- ❖ Jamás transite por entre los vehículos (Zigzag)
- ❖ Al cruzar la vía no use los andenes ni puentes peatonales, son espacios exclusivos para el peatón.
- ❖ No adelante a otros vehículos por la derecha.
- ❖ Las luces direccionales deben estar encendidas para girar o cambiar de carril.
- ❖ Porte todos los documentos en regla: licencia de conducción, tarjeta de propiedad, SOAT.
- ❖ Nunca se detenga por la vía férrea, un paso peatonal o una intersección.
- ❖ Si va a tomar no maneje. Si va a manejar, no tome.
- ❖ No se presente a trabajar bajo los efectos del alcohol.
- ❖ No transite entre dos filas de vehículos
- ❖ Respete el semáforo.

EN CASO DE ACCIDENTE DE TRANSITO

- ❖ El área de Seguridad y Salud en el trabajo de GRUPO INTEGRAL se encargara de orientar al accidentado y ubicar el centro médico asistencial más cercano al suceso y quien diligenciara el reporte de accidente de trabajo.
- ❖ Para que el empleado accidentado pueda recibir la atención médica necesaria en el momento, es indispensable que la policía de tránsito genere un documento que compruebe que en realidad si hubo un accidente de tránsito, para que el SOAT lo cubra. Sin documentos difícilmente será atendido por las instituciones de salud.

Anexo 33. PREVENIR ES VIVIR

¡RECUERDA QUE EN CASA TE ESPERAN!

Yo, _____ identificado con CC. _____ de _____, manifiesto que conozco, entiendo y me fueron entregadas las normas de seguridad industrial específicas para la labor que desempeño o desempeñe como operador motorizado. Me comprometo a cumplirlas siempre que permanezca desarrollando labores de la empresa y también y durante todas las situaciones extra laborales en las que este de por medio el riesgo que supone conducir un vehículo, para así prevenir accidentes de tránsito. Adicionalmente, me hago responsable por mantener adecuadamente el vehículo que es de mi propiedad y por cuidar lo mejor posible mi salud. Tengo conocimiento que el incumplimiento de estas obligaciones podrán ser consideradas como graves y por lo tanto meritorias de sanciones disciplinarias, incluso la terminación de la relación laboral por justa causa.

Firma del trabajador

Firma quien entrega

CC Hoja de vida.

Anexo 34. PILO: FASE DIAGNOSTICA

PREVENCION INTEGRAL DE LESIONES OSTEOMUSCULARES

**FASE DIAGNOSTICA – PRUEBA TAMIZ MORBILIDAD SENTIDA PARA
SEGMENTO CERVICOBRAQUIAL Y DORSOLUMBAR**

La siguiente es una encuesta que nos permitirá identificar las principales molestias Osteomusculares referidas por los trabajadores y planeas actividades tendientes a minimizar los efectos secundarios en la salud. La sinceridad en las respuestas es de mucha importancia.

Fecha: _____

| | |
|--|----------|
| Nombres y Apellidos: | |
| Cedula No. | Empresa: |
| Género: M__ F__ | Área: |
| Edad (años cumplidos): | Cargo: |
| Número de horas trabajadas por semana :__ ¿Tiene descansos por día?: Si__ No__ | |
| ¿Cuántos descansos? __ Tiempo de duración de cada descanso: ____ | |
| Antigüedad en el cargo (incluya otras empresas): Años __ Meses: ____ | |
| ¿Con cuál mano escribe?: Izquierda __ Derecha __ Con ambas__ | |

| ANTECEDENTES | SI | NO |
|--|----|----|
| 1. ¿Le han diagnosticado artritis, osteoporosis, osteoartrosis o gota? | | |
| 2. ¿Le han diagnosticado alguna vez Síndrome del Túnel Carpiano? | | |
| 3. ¿Le han diagnosticado alguna vez lesión del manguito rotador? | | |
| 4. ¿Le han practicado terapia para alguna dolencia de las manos? | | |
| 5. ¿Le han practicado algún tipo de terapia para el dolor de espalda? | | |

| ACTIVIDADES EXTRALABORALES | SI | NO |
|---|----|----|
| 6. ¿Usted practica alguna de las siguientes actividades fuera de su jornada laboral más de una hora diaria? | | |
| Oficios domésticos (lavar, planchar, cocinar) c/u | | |
| Elaboración de artesanías | | |
| Interpretación de instrumentos musicales | | |
| Costura (tejer, bordar, coser a mano) | | |
| Jugar deportes de raqueta | | |
| Digitación en maquina o computadora | | |
| Actividades que impliquen cargar objetos pesados (10 kg) | | |
| Carpintería | | |
| Construcción y albañilería | | |
| Jardinería o agricultura | | |
| Cuidado de niños de <5 años | | |
| Otras actividades manuales | | |

| MIEMBRO SUPERIOR | | SI | NO |
|---|--|-----------|-----------|
| 7. ¿Ha presentado alguna molestia en las manos? | | | |
| En caso afirmativo marque con una X la (s) palabra (s) que mejor describe (n) su problema: Quemazón____ Calambre____ Perdida de fuerza____ Inflamación____ Adormecimiento____ Dolor____ Perdida de sensibilidad ____ Rigidez ____ | | | |
| 8. ¿Desde hace cuánto presenta estos síntomas? | | | |
| Menos de 3 meses ____ De 3 a 6 meses ____ Más de 6 meses ____ | | | |

9. A continuación dibuje sus dos manos identificando la izquierda de la derecha y señale los dedos en los que presenta el adormecimiento (en caso de que se presente).

| | | SI | NO |
|---|--|-----------|-----------|
| 10. ¿Ha presentado dolor en el codo? | | | |
| 11. En caso afirmativo, ¿hace cuando sufre dolor en el codo? Menos de 30 días ____ Menos de 12 meses ____ Superior a un año ____ | | | |

| COLUMNA | | SI | NO |
|---|--|-----------|-----------|
| 12. ¿Ha tenido dolor de espalda fuerte como para tomar medicamento? | | | |
| 13. ¿Ha presentado dolor en la parte alta de la espalda? | | | |
| 14. ¿Ha presentado dolor en la parte baja de la espalda? | | | |
| 15. ¿El dolor de espalda que presenta se baja o irradia a las piernas? | | | |
| 16. ¿El dolor de espalda se acompaña de dificultad para la marcha o cojera? | | | |
| 17. ¿Hace cuánto sufre de dolor lumbar frecuente? Menos de 30 días____ Menos de 12 meses ____ Superior a un año ____ | | | |



¡¡Muchas gracias!!

Seguridad y Salud en el Trabajo Grupo Integral

Anexo 35. PILO: FASE DE VALORACION FISICA
PROGRAMA DE PREVENCION INTEGRAL DE LESIONES
OSTEOMUSCULARES (PILO)

FORMATO DE VALORACION FISICA

1. IDENTIFICACION DEL TRABAJADOR.

FECHA: _____

Nombre: _____ CC n o: _____

Edad: _____ Sexo: f___ m___

Cargo _____ Antigüedad en el cargo _____

Estatura _____ Peso _____

Normal _____ Sobrepeso _____ Bajo peso _____

2. VALORACION FISICA
 2.1 COLUMNA VERTEBRAL
 2.1.1 INSPECCION

| REGION | PARAMETROS | | |
|----------|------------|------------|---------------|
| | NORMAL | CON LESION | OBSERVACIONES |
| CERVICAL | | | |
| DORSAL | | | |
| LUMBAR | | | |

2.1.2 PALPACION

| PARAMETROS | SI | NO | OBSERVACIONES |
|-------------|----|----|---------------|
| Normal | | | |
| Dolor | | | |
| Masa | | | |
| Contractura | | | |
| Otros | | | |

2.2 TRONCO
 2.2.1 MOVILIDAD

| PARAMETROS | COMPLETO | INCOMPLETO | OBSERVACIONES |
|-----------------------|----------|------------|---------------|
| Flexión | | | |
| Extensión | | | |
| Inclinación derecha | | | |
| Inclinación izquierda | | | |
| Rotación derecha | | | |
| Rotación izquierda | | | |

2.2.2 BALANCE OSTEOMUSCULAR

| PARAMETROS | NORMAL | | OBSERVACIONES |
|----------------------|--------|----|---------------|
| | SI | NO | |
| Retracciones | | | |
| Alineación escapular | | | |
| Alineación pélvica | | | |
| Test de Wells | | | |
| Potencia muscular | | | |

2.3 MIEMBROS SUPERIORES

2.3.1 PALPACION Y OBSERVACION

| PARAMETROS | SI | NO | OBSERVACIONES |
|-------------|----|----|---------------|
| Normal | | | |
| Dolor | | | |
| Masa | | | |
| Contractura | | | |
| Hipertrofia | | | |
| Atrofia | | | |

2.3.2 MOVILIDAD Y POTENCIA MUSCULAR DE BRAZO Y ANTEBRAZO

| PARAMETROS | COMPLETO | INCOMPLETO | FUERZA | OBSERVACIONES |
|------------------|----------|------------|--------|---------------|
| Flexión | | | | |
| Extensión | | | | |
| Abducción | | | | |
| Aducción | | | | |
| Rotación interna | | | | |
| Rotación externa | | | | |

2.4 MUÑECA Y MANO

2.4.1 PALPACION Y OBSERVACION

| PARAMETROS | SI | NO | OBSERVACIONES |
|-------------|----|----|---------------|
| Normal | | | |
| Dolor | | | |
| Masa | | | |
| Contractura | | | |
| Edema | | | |
| Atrofia | | | |

2.4.2 MOVILIDAD Y POTENCIA MUSCULAR

| PARAMETROS | COMPLETO | INCOMPLETO | FUERZA | OBSERVACIONES |
|--------------------|-----------------|-------------------|---------------|----------------------|
| Flexión | | | | |
| Extensión | | | | |
| Pronación | | | | |
| Desviación radial | | | | |
| Desviación cubital | | | | |

2.5 MIEMBROS INFERIORES

2.5.1 PALPACION Y OBSERVACION

| PARAMETROS | SI | NO | OBSERVACIONES |
|-------------------|-----------|-----------|----------------------|
| Normal | | | |
| Dolor | | | |
| Masa | | | |
| Contractura | | | |
| Edema | | | |
| Atrofia | | | |
| Otros | | | |

2.5.2 MOVILIDAD Y POTENCIA MUSCULAR

| PARAMETROS | COMPLETO | INCOMPLETO | FUERZA | OBSERVACIONES |
|-------------------|-----------------|-------------------|---------------|----------------------|
| Flexión | | | | |
| Extensión | | | | |
| Abducción | | | | |
| Aducción | | | | |
| Rotación interna | | | | |
| Rotación externa | | | | |

2.6 TOBILLO Y PIE

2.6.1 PALPACION Y OBSERVACION

| PARAMETROS | SI | NO | OBSERVACIONES |
|-------------------|-----------|-----------|----------------------|
| Normal | | | |
| Dolor | | | |
| Masa | | | |
| Contractura | | | |
| Edema | | | |
| Atrofia | | | |
| Otros | | | |

2.6.2 MOVILIDAD Y POTENCIA MUSCULAR

| PARAMETROS | COMPLETO | INCOMPLETO | FUERZA | OBSERVACIONES |
|------------|----------|------------|--------|---------------|
| Flexión | | | | |
| Extensión | | | | |
| Inversión | | | | |
| Eversión | | | | |

2.7 VALORACION NEUROLOGICA

| PARAMETROS | SI | NO | OBSERVACIONES |
|------------|----|----|---------------|
| Normal | | | |

3. IMPRESIÓN DIAGNOSTICA

4. RECOMENDACIONES

FISIOTERAPEUTA

TRABAJADOR

Anexo 36. Política de Prevención del Consumo de Alcohol, Tabaco y Drogas



POLITICA DE PREVENCION DEL CONSUMO DE ALCOHOL, TABACO Y DROGAS

GRUPO INTEGRAL, siendo consciente de que el uso de alcohol, tabaco y drogas puede afectar la salud de los trabajadores y el desempeño del trabajo, fija la siguiente política la cual sea un requisito de cumplimiento para todos los empleados, visitantes, contratistas y subcontratistas de la compañía:

- Queda estrictamente prohibido el consumo de drogas o estar bajo los efectos de estas, durante las jornadas laborales, se desarrollen dentro o fuera de las instalaciones de la empresa.
- Queda estrictamente prohibido el consumo de alcohol y tabaco o estar bajo los efectos de estos, durante las jornadas laborales, se desarrollen dentro o fuera de las instalaciones de la empresa; salvo autorización expresa de la empresa para hacerlo.
- Igualmente está prohibido el uso de alcohol, tabaco y drogas para distribución, posesión o venta.
- Queda estrictamente prohibido el porte de armas dentro de las instalaciones de la empresa y de la empresa usuaria.
- Cuando la gerencia o alguna figura de autoridad avalada por la empresa lo solicite, se requerirá a los trabajadores pruebas de alcohol y drogas antes o durante la jornada laboral.
- Es responsabilidad de cada empleado permanecer libre de los efectos de sustancias psicoactivas que interfieran en el buen desempeño de sus labores.
- Es la intención de la compañía proporcionar un lugar saludable. Por lo tanto la gerencia y Salud Ocupacional promueven un programa de concientización y educación de prevención para minimizar el consumo de estas sustancias.
- GRUPO INTEGRAL alentará a los empleados que abusan del consumo de estas sustancias a seguir un tratamiento de rehabilitación.
- Los empleados que bajo prescripción médica deban usar drogas y cuya acción pueda afectarlos durante su trabajo deberán informar a sus jefes inmediatos antes de iniciar labores.
- Igualmente está prohibido el uso de alcohol, tabaco y drogas para distribución, posesión o venta en los centros de trabajo.
- Ningún trabajador podrá negarse a realizarse pruebas de consumo de alcohol, tabaco y drogas, lo cual será considerado como una falta grave hacia los reglamentos de la empresa.

En caso de incumplimiento de esta política por parte de algún trabajador que sostenga relación directa o indirecta con la compañía, se adelantará procedimiento para la comprobación de faltas y formas, y posteriormente se aplicaran las sanciones disciplinarias que dispone el Reglamento Interno de Trabajo de conformidad con la legislación laboral colombiana y demás normas aplicables.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Maryoris Acosta Albus', is written over a horizontal line.

MARYORIS ACOSTA ALBUS
GERENTE REGIONAL

Anexo 37. Política de Seguridad y Salud en el Trabajo



POLITICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

GRUPO INTEGRAL es una empresa de servicios temporales y sub contratación de procesos, caracterizada por su compromiso con la promoción y desarrollo de la calidad de vida de sus trabajadores, a través del mejoramiento continuo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, basado en la prevención de accidentes de trabajo, y enfermedades laborales, así como en la protección del medio ambiente, previniendo, disminuyendo y controlando los impactos socio ambientales generados por la operación de esta compañía. Por tanto, es política de GRUPO INTEGRAL, el trabajo constante en pro de la buena salud de sus trabajadores, entendiendo esta de forma integral y no solamente como la ausencia de enfermedad. Dicho trabajo se fundamenta en el supuesto de que los trabajadores son el principal activo con el que cuenta la empresa para poder desarrollar su actividad económica, cumpliendo con lo establecido en la misión de la compañía y ubicados en la visión de futuro para con los clientes externos y para los internos.

Hace parte de esta política empresarial:

- a. El compromiso de GRUPO INTEGRAL para trabajar por el bienestar de todos sus trabajadores en misión o servicio, mejorando continuamente las condiciones de Medicina Preventiva y del Trabajo, de Higiene, de Seguridad Industrial, y la gestión de los riesgos laborales reales o potenciales de la empresa, mediante la implementación y desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST.
- b. El nombramiento de una persona responsable del SGSST, la integración del COPASST y, la contratación de asociados comerciales o personal técnico o profesional que brinde al personal, asesoría jurídica o y de SST.
- c. La disposición de los recursos humanos, tanto en empresas cliente (para trabajadores en misión o servicio) como para el personal de planta, recursos económicos y físicos necesarios, de acuerdo con el presupuesto de la empresa o lo establecido en acuerdos comerciales, para la implementación y el desarrollo con mejoramiento continuo, del SGSST y todos aquellos programas, subprogramas y actividades que lo integran
- d. Es primordial para GRUPO INTEGRAL velar por la preservación de la óptima salud de sus trabajadores, con un pensamiento preventivo más que correctivo, pero con especial interés en mejorar las condiciones de trabajo para aquellos trabajadores que mantengan una condición médica especial como producto de la aparición de enfermedades laborales o que sufran secuelas de accidentes de trabajo, de forma que la empresa sirva de amparo para aquellos que vivan estas condiciones ya sea en servicio, misión o en planta y se encaminen los procesos legales pertinentes de la mano de ARL, AFP y EPS para el reconocimiento de Incapacidades Permanentes Parciales o Pensión por Invalidez.

Anexo 38. Política de Seguridad y Salud en el Trabajo 2.



e. GRUPO INTEGRAL tiene como política, cumplir y hacer cumplir la normatividad vigente, relacionada con la higiene, la seguridad y salud en el trabajo, así como del manejo ambiental por eso se adoptan como normas propias e Internas del reglamento de trabajo, todas aquellas relacionadas con el funcionamiento del SGSST, de acuerdo con la ley 1562 de 2012; prescripciones que demuestran el compromiso de la compañía con sus empleados en misión, servicio o de planta. Por lo anterior, el cumplimiento los requisitos legales vigentes en la materia y los demás requisitos de cumplimiento normativo definidos por GRUPO INTEGRAL o por sus clientes, al igual que la mejora continua, constituyen la base operacional del presente Sistema de Gestión.

f. Proveer un ambiente sano y seguro de trabajo, por medio de equipos, procedimientos y programas adecuados.

g. Fomentar la creación de un Plan de Emergencias para cada sucursal y la integración con los Planes de Emergencias de las empresas usuarias (en caso que existan) para beneficio de los trabajadores en misión o servicio y si no existen, la creación de uno como extensión del creado para la sucursal.

h. Generar actividades que fomenten el estilo de vida saludable, y fortalecer el COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO así como brindar todo el apoyo necesario, para que pueda cumplir a cabalidad sus funciones.

MARYORIS ACOSTA ALBUS
GERENTE REGIONAL