

**APOYO EN EL DISEÑO DE LOS ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SG-SST SEGÚN
LA RESOLUCIÓN 0312 DE 2019 EN LA EMPRESA SERVICIOS AMBIENTALES
DE CÓRDOBA SEACOR S.A.S. E.S.P PARA LAS SEDES DE SAN JORGE Y
ALTO SINÚ**



**INFORME DE PRACTICA COMO OPCIÓN DE GRADO PARA OPTAR EL
TITULO DE INGENIERO INDUSTRIAL**

JOHN MARIO MONTALVO RAMÍREZ

**UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA
FACULTAD DE INGENIERÍA
PROGRAMA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL
MONTERÍA**

2020

**APOYO EN EL DISEÑO DE LOS ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SG-SST SEGÚN
LA RESOLUCIÓN 0312 DE 2019 EN LA EMPRESA SERVICIOS AMBIENTALES
DE CÓRDOBA SEACOR S.A.S. E.S.P PARA LAS SEDES DE SAN JORGE Y
ALTO SINÚ**

JOHN MARIO MONTALVO RAMIREZ

TUTOR DOCENTE

MARIA TRINIDAD PLAZA GÓMEZ MSc

TUTOR EMPRESA

ING. RAFAEL ENRIQUE CHÁVEZ SOTO

UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

FACULTAD DE INGENIERÍAS

PROGRAMA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL

MONTERÍA – CÓRDOBA

2020

TABLA DE CONTENIDO

TABLA DE CONTENIDO	3
INTRODUCCIÓN	9
1. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA.....	12
1.1. Descripción General.....	12
1.2. Razón Social y Ubicación Geográfica	12
1.3. Direccionamiento Estratégico	13
1.3.1. Reseña Histórica	14
1.4. Plataforma Estratégica.	15
1.4.1. Misión	15
1.4.2. Visión.....	15
1.4.3. Valores Corporativos	16
1.5. Política De Seguridad Y Salud En El Trabajo	16
1.6. Portafolio de servicios.....	17
1.7. Organigrama	21
1.8. Descripción del área de trabajo	22
2. DIAGNOSTICO INICIAL.....	24
3. OBJETIVOS.....	26
3.1. Objetivo General	26
3.2. Objetivos específicos	27
4. MARCO REFERENCIAL	27
4.1. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).	28
4.2. Estándares mínimos de seguridad y salud en trabajo	28

4.3.	Ciclo PHVA	29
4.4.	Conformación de comités de apoyo al SG-SST	31
4.4.1.	Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – Copasst.....	31
4.4.2.	Comité de Convivencia Laboral – CCL	32
4.4.3.	Comité de seguridad vial – CSV	32
4.5.	Plan estratégico de seguridad vial – PESV.	33
4.6.	Identificación de peligros y valoración de los riesgos en seguridad y salud en el trabajo	33
4.7.	Ausentismo laboral	34
4.8.	Incapacidades	34
4.9.	Elementos de protección personal (EPP).....	35
4.10.	Acciones preventivas.....	35
4.11.	Brigadas de emergencia.....	36
4.12.	Accidentes de trabajo (AT).....	36
5.	MARCO CONCEPTUAL.....	37
6.	MATRIZ LEGAL:	41
7.	DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL	42
7.1.	Actividades Planeadas.....	42
7.2.	Actividades desarrolladas.....	44
7.2.1.	Revisión de la documentación de la empresa en materia de SST.	44
7.2.2.	Reunión con el coordinador del SG-SST.....	44
7.2.3.	Realización de la evaluación del SG-SST.....	45
7.2.4.	Elaboración del Plan Anual de Trabajo del SG-SST.....	46

7.2.5.	Realizar la inspección de los puestos de trabajo, área operativa y administrativa (sedes san Jorge y alto Sinú)	47
7.2.6.	Informe de inspecciones.....	48
7.2.7.	Actualización de PESV.....	48
7.2.8.	Apoyo en la conformación del COPAST 2020-2022.	50
7.2.9.	Apoyo en la conformación del comité de seguridad vial 2020-2022	51
7.2.10.	Socialización de instructivos de normas de seguridad.....	51
7.2.11.	Reportar de accidentes de trabajo y enfermedades laborales a al ARL.....	52
7.2.12.	Llevar registro estadístico de los accidentes de trabajo que ocurren, así como de las enfermedades laborales que se presentan	52
7.2.13.	Investigar incidentes, accidentes de trabajo leve.....	53
7.2.14.	Investigar enfermedades cuando sean diagnosticadas como laborales.....	53
7.2.15.	Realizar seguimientos a procesos médicos	54
7.2.16.	Medir la frecuencia de los accidentes	54
7.2.17.	Medir la prevalencia de la enfermedad laboral	55
7.2.18.	Medir el ausentismo por incapacidad	55
7.2.19.	Revisión de resolución 0312 de 2019	55
7.2.20.	Implementación de instrumento de evaluación de resolución 0312 de 2019.	56
8.	APORTES DEL ESTUDIANTE.....	56
9.	CONCLUSIONES	59
10.	RECOMENDACIONES	60
11.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	61
12.	ANEXOS.....	63

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Portafolio de servicios	18
Tabla 2, Actividades Planeadas en SEACOR S.A.S	42

LISTA DE FIGURAS

Ilustración 1. logotipo seacor S.A.S.....	12
Ilustración 2. Ubicación Geográfica	13
Ilustración 3. Organigrama de la empresa SEACOR S.A.S E.S.P	22
Ilustración 4. Desarrollo del ciclo PHVA.....	26
Ilustración 6, Reunión con coordinador SST	45
Ilustración 7. Resultados de Elección	50

LISTA DE ANEXOS FÍSICOS

Anexo 1, Matriz legal.....	63
Anexo 2, Política De No Alcoholo y Drogas	73
Anexo 3, Política De Regulación De Velocidad	75
Anexo 4, Política De Transporte y Uso de Vehículos	76
Anexo 5, Ficha Técnica De VJK 300	78
Anexo 6, Acata de apertura a votaciones para elección del COPASST	79
Anexo 7, Reporte Interno de ATEL.....	79

LISTA DE ANEXOS DIGITALES

- Anexo digital 1, Plan De Trabajo
- Anexo digital 2, Indicadores De Gestión En Inspecciones
- Anexo digital 3, Cronograma de Actividades
- Anexo digital 4, Evaluación De Resolución 0312
- Anexo digital 5, Inspección De Servicio Con Vehículo
- Anexo digital 6, Observación De Comportamiento De Trabajador
- Anexo digital 7, Inspección Locativa
- Anexo digital 8, Inspección Botiquín y Camilla Seacor
- Anexo digital 9, Inventario De Extintores Montelíbano
- Anexo digital 10, Informe Semanal
- Anexo digital 11, Matriz De Hallazgos
- Anexo digital 12, Valoración Pesv Seacor dic 2019
- Anexo digital 13, Política De Seguridad Vial
- Anexo digital 14, PESV SEACOR SAS
- Anexo digital 15. Asistencia a capacitación
- Anexo digital 16, Asistencia a capacitación sobre nuevos protocolos.
- Anexo digital 17, Furat
- Anexo digital 18, Investigación ATEL
- Anexo digital 19, Registro y Análisis Estadístico ATEL 2020
- Anexo digital 20, Seguimientos Médicos
- Anexo digital 21, Medición de la Frecuencia ATEL

Anexo digital 22, Medición de la Prevalencia Enfermedad Laboral

Anexo digital 23, Medición del Ausentismo

Anexo digital 24, Evaluación Resolución 0312

INTRODUCCIÓN

En cumplimiento a lo establecido en el decreto único reglamentario 1072 de 2015, y demás normativa vigente en materia de la salud y seguridad en el trabajo, SERVICIOS AMBIENTALES DE CÓRDOBA S.A.S (SEACOR S.A.S), ha estructurado su sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) cuyo objetivo principal el mejoramiento continuo de las condiciones de trabajo mediante el control de los riesgos y peligros presentes en el lugar de trabajo, contribuyendo con el mejoramiento continuo en la organización.

Según datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se producen aproximadamente 250 millones de accidentes del trabajo de los cuales 330,000 son fatales y 160 millones de enfermedades profesionales cada año, es decir que 3.000 personas mueren en el trabajo cada día. La OIT también estima que se podrían salvar alrededor de 600.000 vidas cada año, si se utilizaran las medidas de seguridad disponibles y la información adecuada.

Teniendo este aspecto en cuenta, se deben ejecutar las actividades operacionales de manera segura tomando como parámetro la gestión integral de riesgos, mediante la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo mediante el cumplimiento de las fases del ciclo PHVA (planear, hacer, verificar y actuar) en el marco de la normativa legal vigente, estipulada por los entes gubernamentales.

Por otro lado, es claro que la implementación de acciones de mejora en una organización en la mayoría del caso representa un costo, por tanto, es necesario establecer una relación costo beneficio para determinar la viabilidad de ejecutar las medidas planteadas, para facilitar la implementación de estas acciones de mejora en Colombia el Ministerio Del Trabajo estableció una directriz mediante la resolución 0312 de 2019 en la cual define los nuevos estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST).

Servicios Ambientales de Córdoba S.A.S. E.S.P (SEACOR S.A.S E.S.P) es una empresa dedicada al barrido y limpieza de vías y áreas públicas, recolección, transporte y disposición final de residuos sólidos la cual tiene presencia en 18 municipios del departamento de córdoba.

En este documento se evidencia la implementación de los estándares mínimos de SST mediante la creación de documentación, inspección a puestos de trabajo, socialización de las normas y requerimientos, capacitaciones y evaluaciones al personal vinculado a la empresa.

SEACOR S.A.S E.S.P busca la implementación de los estándares mínimos de SST para brindar un ambiente de trabajo seguro mediante el control de peligros y riesgos, viéndose reflejado en la disminución de accidentes de trabajo, las enfermedades laborales, el nivel de ausentismo y por ende en el aumento de la productividad.

Para el diseño e implementación sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa SEACOR S.A.S E.S.P se establecerá de acuerdo a los lineamientos establecidos en la resolución 0312 de 2019 “Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo” y toda la legislación aplicable en vigencia, se actualizarán y completarán

los formatos, instructivos, procedimientos y registros de la empresa de acuerdo a las exigencias de la organización y se evaluará la estructura del SG-SST revisando las actividades contempladas dentro de cada parte del ciclo PHVA mediante un instrumento de evaluación de la norma.

Luego de la evaluación se analizarán los resultados y se efectuarán los cambios necesarios para lograr el cumplimiento de la normatividad en la mayor medida posible, esto planeando, evaluando y ejecutando controles eficaces que nos permitan eliminar y mitigar riesgos y peligros.

1. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA.

El desarrollo de la Práctica Profesional se llevó a cabo en la empresa SEACOR S.A.S E.S.P de la ciudad de Montería, desarrollando actividades propias de la ingeniería industrial en el área de seguridad y salud en el trabajo.

1.1. Descripción General

La práctica profesional se llevó a cabo en la empresa servicios ambientales de Córdoba SEACOR S.A.S E.S.P, desarrollando actividades propias de la ingeniería industrial en el área de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

1.2. Razón Social y Ubicación Geográfica

SEACOR S.A.S E.S.P es una organización que se encarga de la recolección y disposición de residuos sólidos producidos por sus clientes, la empresa tiene presencia en los municipios de Ayapel, buena vista, la apartada, pueblo nuevo, puerto libertador, Montelíbano, Planeta Rica, Tierra alta, Valencia, Chimá, Lórica, Momil, Purísima, San andes de sotavento, San Santero y Tuchín.



Ilustración 1. logotipo seacor S.A.S

fuelle: <https://seacor.com.co/>

La empresa cuenta con una sede principal en la ciudad de Montería ubicada en (Calle 58 # 12 - 31 La Castellana) la cual es netamente administrativa, cuenta con base de operaciones en Montelíbano, Planeta Rica, Tierralta Valencia, Loricá y una oficina por cada municipio donde tiene presencia.



Ilustración 2. Ubicación Geográfica

Fuente: Google Maps

1.3. Direccionamiento Estratégico

A continuación, se presentará la empresa para dar una idea clara del sector económico del cual hace parte y contextualizar un poco sobre los pasos a seguir en la implementación de los estándares mínimos de SST

1.3.1. Reseña Histórica.

La empresa Servicios Ambientales de Córdoba **SEACOR S.A.S. E.S.P** constituida mediante el documento privado NC 0000001 de Montería, con fecha del 20 de diciembre de 2007, fundamentada en la ley 142 de 1994, con el objeto de dar soluciones al manejo integral de los residuos sólidos como prestadores del servicio de aseo, cumpliendo con las disposiciones legales existentes y satisfaciendo las necesidades de los usuarios y las administraciones públicas.

Esta empresa tiene como actividad económica principal prestar el servicio de barrido y limpieza de áreas públicas, recolección, transporte y disposición final de residuos sólidos generados por sus usuarios.

Desde el 19 de agosto de 2008 ejecuta un contrato de operación del servicio de aseo, el cual tiene una duración de 20 años y se presta en los municipios de Ayapel, Buenavista, La Apartada, Montelíbano, Planeta Rica, Pueblo Nuevo y Puerto Libertador. En el año 2018 la empresa adoptó una política de expansión de sus áreas de prestación y recibió la cesión de un contrato de operación del servicio de aseo con una duración de 20 años, del cual se habían ejecutado 10 años, atendiendo los municipios de Lorica, San Antero, Purísima, Momil, Chima, Tuchín y San Andrés de Sotavento. Recientemente, entró en operación bajo la modalidad de libre competencia en los municipios de Tierralta y Valencia.

Actualmente la empresa se ha convertido en una empresa dedicada al manejo integral de los residuos sólidos reconocida a nivel nacional con presencia en 18 municipios del departamento de Córdoba.

1.4. Plataforma Estratégica.

A continuación, se presenta información de interés para conocer la empresa y contextualizar el sector donde se hizo el apoyo para la implementación de los estándares mínimos de SST.

1.4.1. Misión

Mejorar la calidad de vida de los ciudadanos, la sostenibilidad del medio ambiente, el desarrollo profesional de nuestros trabajadores y la solidez de la compañía. Mediante la gestión de procesos de manera eficaz y eficiente, que garanticen la satisfacción del servicio a nuestros usuarios.

1.4.2. Visión

Ser en el 2020 una organización reconocida a nivel nacional en la gestión integral de residuos sólidos. Apoyados con un equipo humano competente y comprometido que asegure la consolidación y permanencia como uno de los mejores operadores especializados del servicio de aseo en el país.

1.4.3. Valores Corporativos

- **Conciencia ambiental:** Es una política dentro de la empresa, generar conciencia ambiental no solo al interior si no en nuestras comunidades, llevando un estímulo y promoviendo la preservación del medio ambiente en nuestro lugar de trabajo y fuera de él.
- **Transparencia:** Para **SEACOR S.A.S E.S.P** el actuar y las decisiones de cada uno de sus funcionarios, al interior y fuera de ella, se caracterizan por estar enmarcadas dentro de los principios y valores de la entidad, proyectado un ambiente de confianza entre las partes interesadas (clientes internos y externos) y generando mayor credibilidad por parte de estos.
- **Trabajo en equipo:** la empresa busca en todo momento trabajar con otro (clientes internos y externos) de forma conjunta y de manera participativa, integrando esfuerzos para la consecución de metas organizacionales comunes. De allí que nuestro eslogan es “un buen servicio lo construimos entre todos”
- **Orientación al usuario:** Todas las acciones y decisiones de la empresa están orientadas a la satisfacción de las necesidades e intereses de nuestros usuarios internos y externos.
- **Sentido de pertenencia:** El desempeño de cada uno de los funcionarios de **SEACOR S.A.S E.S.P** se basan en el amor, la lealtad y la energía adicional hacia sus usuarios y hacia la organización.

1.5. Política De Seguridad Y Salud En El Trabajo

SEACOR S.A.S. E.S.P, empresa especializada en la prestación del servicio público de aseo en sus componentes de recolección, barrido, transporte, disposición final de los residuos sólidos domiciliarios y servicios complementarios, se compromete con la implementación

del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y la asignación de los recursos necesarios para su funcionamiento, orientando sus esfuerzos a la gestión eficaz de los riesgos laborales en cada lugar en donde desarrolle sus actividades, a través de la prevención de accidentes de trabajo, enfermedades laborales y la promoción de la salud.

Desarrollamos nuestras actividades de manera segura procurando siempre el cumplimiento de la normatividad legal vigente aplicable y la mejora continua del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, por medio de nuestros procesos de identificación de peligros, evaluación, valoración y control de riesgos.

Esta política aplicara a todos los centros de trabajo, todos los empleados y contratistas que trabajan en función del desarrollo de nuestras operaciones.

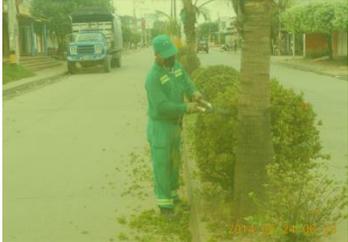
1.6. Portafolio de servicios.

SEACOR S.A.S E.S.P es una empresa cordobesa que tiene presencia en 18 municipios de departamento donde presta los siguientes servicios.

Tabla 1. Portafolio de servicios

SERVICIO	DESCRIPCIÓN	IMAGEN
<p>Barrido, limpieza de vías y áreas públicas</p>	<p>consiste en el conjunto de acciones tendientes a dejar las áreas y las vías públicas libres de todo residuo sólido, esparcido o acumulado, de manera que dichas áreas queden libres de papeles, hojas, arenilla y similares y de cualquier otro objeto o material susceptible de ser removido manualmente o mediante el uso de equipos mecánicos.</p>	
<p>Servicio de Recolección</p>	<p>consiste en recoger los residuos no aprovechables y aprovechables hasta el sitio de disposición final y/o las estaciones de clasificación y aprovechamiento, según sea el caso</p>	

SERVICIO	DESCRIPCIÓN	IMAGEN
Servicio de Transporte	consistente en transportar los residuos no aprovechables y aprovechables hasta el sitio de disposición final y/o las estaciones de clasificación y aprovechamiento, según sea el caso.	
Corte de Césped	consiste en cortar el pasto ubicado en áreas verdes públicas sin restricción de acceso, mediante el uso de equipos manuales o mecánicos que incluye el bordeado y plateo. Comprende la recolección y transporte del material obtenido hasta los sitios de aprovechamiento prioritariamente o de disposición final.	
Poda de árboles en las	consiste en el corte de ramas de los árboles, ubicados en las áreas públicas sin restricciones de	

SERVICIO	DESCRIPCIÓN	IMAGEN
vías y áreas publicas	<p>acceso, mediante el uso de equipos manuales o mecánicos.</p> <p>Se incluye la recolección y transporte del material obtenido hasta las estaciones de clasificación y aprovechamiento o disposición final.</p>	
Lavado de áreas publicas	<p>Es la actividad de remoción de residuos sólidos en áreas públicas, mediante el empleo de agua a presión</p>	
Disposición final	<p>Es el lugar técnicamente seleccionado, diseñado y operado para la disposición final controlada de residuos sólidos, sin causar peligro, daño o riesgo a la salud pública, minimizando y controlando los impactos ambientales y utilizando principios de ingeniería, para la confinación y aislamiento de los residuos sólidos en un área</p>	

SERVICIO	DESCRIPCIÓN	IMAGEN
	mínima, con compactación de residuos, cobertura diaria de los mismos, control de gases y lixiviados, y cobertura final.	

1.7. Organigrama

La empresa presenta un organigrama, teniendo en cuenta que ésta es la representación visual de la estructura organizacional, líneas de autoridad, relaciones de personal, comités permanentes y líneas de comunicación (Geoffrey A. Hirt, 2004).

SEACOR S.A.S E.S.P se encuentra constituida por 5 áreas, que son operativa, comercial, financiera, administrativa y jurídica. El organigrama de la empresa está encabezado por la asamblea general de accionistas, seguida de una junta directiva, está dirigida por una gerencia, asesorada por un revisor fiscal, un gestor financiero y sus decisiones son reguladas por el departamento de control interno.

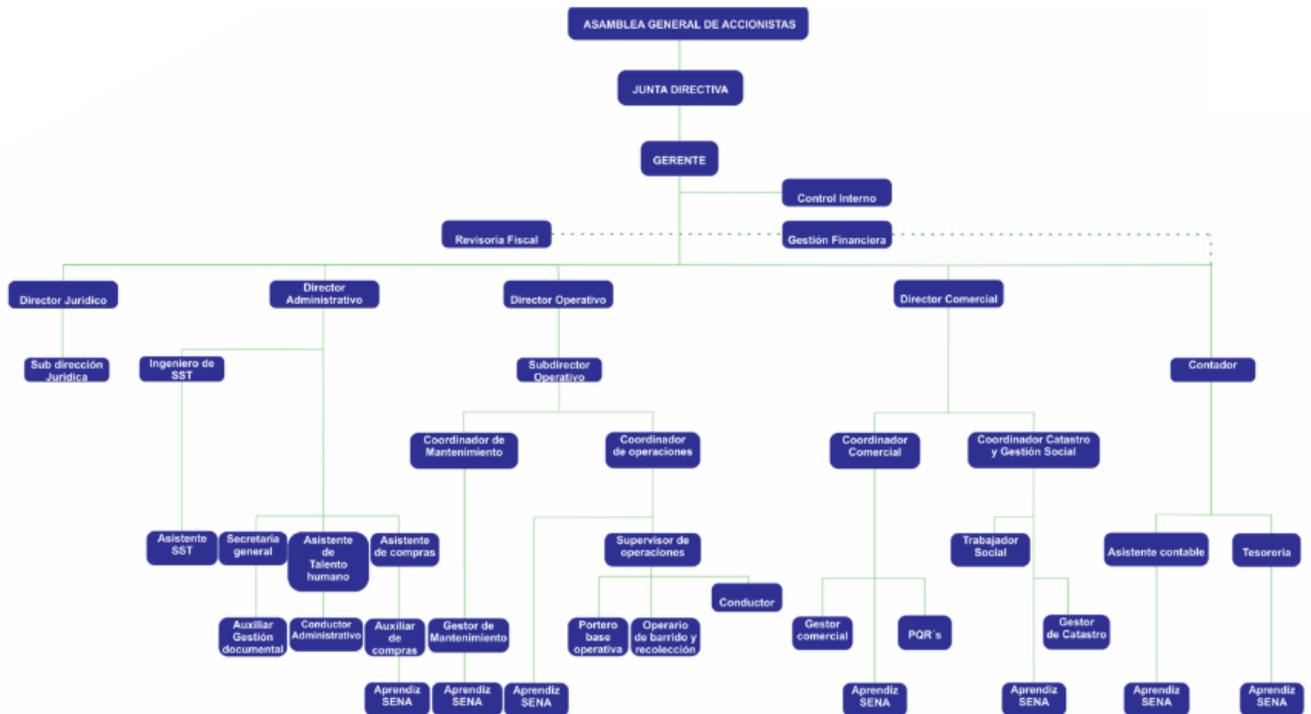


Ilustración 3. Organigrama de la empresa SEACOR S.A.S E.S.P

fuelle: <https://seacor.com.co/>

1.8. Descripción del área de trabajo

Toda empresa para ser competitiva debe contar con un área dedicada a velar por la seguridad y salud de sus colaboradores ya que si se garantiza el bienestar del personal de manera integral aumenta la productividad de la organización.

En **SEACOR S.A.S. E.S.P** el departamento de seguridad y salud en el trabajo se encarga de velar por el bienestar físico, social y mental de los trabajadores que hacen parte de la empresa, llevando a cabo campañas orientadas a la identificación y mitigación de riesgos laborales, con el objetivo de prevenir accidentes y enfermedades de tipo laboral.

Para lograrlo el departamento realiza inspecciones en búsqueda de acciones y condiciones inseguras y diseña planes de acción para mitigar estos factores.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en **SEACORO S.A.S E.S.P** está a cargo del Coordinador de Seguridad y Salud en el Trabajo el cual cuenta con un total de dos aprendices en campo y un aprendiz en la sede principal, los cuales sirven como apoyo en el ejercicio de su labor. Entre las actividades realizadas por los aprendices en campo de Seguridad y Salud en el Trabajo están las siguientes:

- Apoyo en la investigación, reporte y gestión de accidentes laborales
- Seguimientos médicos
- Inspecciones de seguridad
- Verificación de aplicación de medidas de prevención y control por parte de los trabajadores
- Capacitación al personal con temas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo
- Promoción del auto cuidado y buenas prácticas laborales.
- Supervisión de uso de elementos de protección personal.
- Realización de inspecciones de puesto de trabajo, herramientas y dotación.
- Verificar la realización del mantenimiento periódico de las instalaciones, equipos, máquinas y herramientas

- Actualización periódica de indicadores de ausentismos, accidentabilidad y severidad
- Actualización periódica de indicadores de prevalencia e incidencia de enfermedad labora
- Apoyo en el diseño y ejecución de planes de acción encaminados a la mitigación de riesgos.

2. DIAGNOSTICO INICIAL

Actualmente, las empresas se ven afectadas por la aparición de eventos inesperados que afectan directamente el bienestar de sus colaboradores, debido a las actividades que debe desarrollar el personal que labora en la organización están expuestos a todo tipo de factores de riesgo. Tomando como premisa estas condiciones se hace necesario para **SEACOR S.A.S E.S.P** plantear estrategias que contribuyan con la prevención de incidentes, accidentes, enfermedades laborales y mitigando la exposición los riesgos a los que los trabajadores se exponen durante el desarrollo de su labor para que estos no repercutan la calidad de vida de los mismos y por ende afecten la productividad de la empresa ya que esto se traduce en incapacidades médicas, días no laborados, sobrecostos entre otras cosas.

La empresa ha venido invirtiendo recursos destinados a la identificación de peligros, evaluación, valoración y control de riesgos, pero había obtenido mejoras mínimas, hasta hace poco tiempo fue creado el departamento de seguridad y salud en el trabajo con el fin de realizar actividades de promoción y prevención de riesgos, para prevenir enfermedades y accidentes de tipo laboral, además de encaminar a la empresa en el cumplimiento de los

requisitos mínimos de seguridad y salud en el trabajo estipulado en la resolución 0312 del 2019.

Para identificar los requisitos de la nueva resolución que debe cumplir la empresa es necesario identificar los peligros a los que están expuestos sus trabajadores durante el cumplimiento de sus tareas diarias y valorar los riesgos que enfrentan, con el apoyo de la ARL SURA se utilizó la guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos GTC 45, lo cual ubicó a la empresa en un nivel de riesgos tipo 3.

De acuerdo con la valoración anterior y el número de trabajadores activos que tiene la organización que en este caso son 274, es obligatorio implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para **SEACOR S.A.S E.S.P** que cumpla con la totalidad de los ítems establecidos en la resolución 0312 de 2019 de Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST del Ministerio del Trabajo.

En el gráfico de la ilustración 4 podemos notar el porcentaje de cumplimiento de los requisitos mínimos del SG-SST estipulados por la Resolución 0312 del 2019, clasificados por las etapas del ciclo de Deming más conocido como ciclo PHVA. Para la fecha de la revisión la cual se realizó el 30 de noviembre del año 2019 la empresa obtuvo un porcentaje de cumplimiento de 8,5% en el planear, 15,5% en hacer, 1,25% en verificar y 5% en la etapa de actuar, teniendo en cuenta que la evaluación se divide en 25% planear, 60% hacer, 5% verificar y 10% el actuar, la empresa se encuentra en un nivel de cumplimiento crítico con porcentaje de cumplimiento del 30,5%

Esta información se obtuvo luego de aplicar la lista de chequeo de cumplimiento de la Res. 0312 de 2019, en el formato suministrado por la ARL SURA

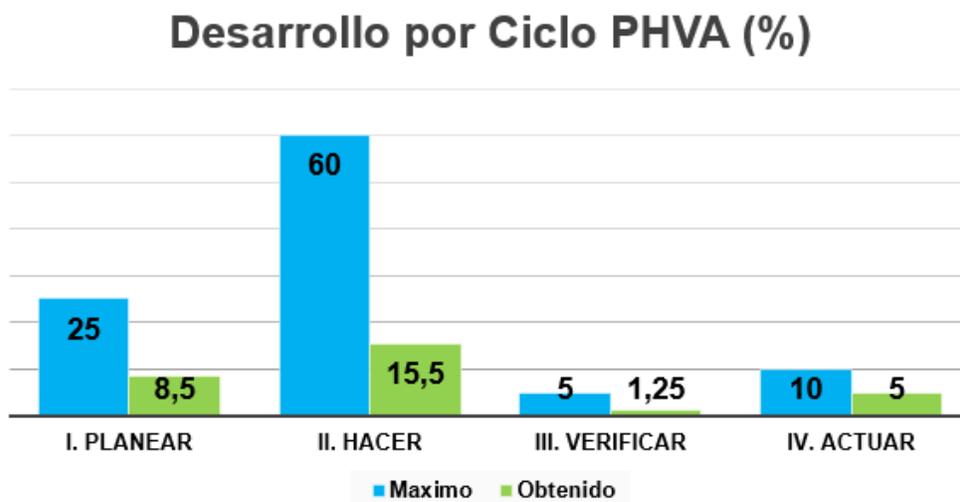


Ilustración 4. Desarrollo del ciclo PHVA

Fuente: formato de evaluación de estándares mínimos (anexo 3).

3. OBJETIVOS

3.1. Objetivo General

Apoyar en el diseño e implementación de los estándares mínimos de SST según la resolución 0312 de 2019 en la empresa servicios ambientales de córdoba SEACOR S.A.S. E.S.P para las sedes de san Jorge y alto Sinú mediante la ejecución de actividades organizadas por las cuatro etapas del ciclo Deming

3.2. Objetivos específicos

- Realizar una evaluación inicial de los estándares mínimos de SST, para identificar las prioridades en SST, que le permita estructurar un plan de trabajo enfocado en la implementación de los estándares mínimos de SST resolución 0312 de 2019 en la empresa SEACOR S.A.S E.S.P.
- Cumplir a cabalidad con el plan de trabajo establecido mediante la identificación y reporte de condiciones inseguras, la gestión de evaluaciones medicas ocupacionales, el reporte accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Aplicación de mecanismos para verificar el cumplimiento de la implementación de los estándares mínimos SST, mediante la realización de inspecciones, la investigación de incidentes y accidentes de trabajo con el fin de identificar las falencias.
- Garantizar la puesta en marcha de acciones preventivas, correctivas o de mejora con base en las observaciones de las inspecciones realizadas y la evaluación del nivel de cumplimientos alcanzado.

4. MARCO REFERENCIAL

El marco de referencia contiene la explicación teórica de los estándares mínimos de SST, muestra la definición de los conceptos y la normatividad legal que lo regula El Ministerio del Trabajo

4.1.Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, busca la promoción y prevención de la salud de los trabajadores, así como la identificación del origen de enfermedades laborales y accidentes de trabajo, a través de un método cíclico dividido en cuatro etapas “ciclo Deming o PHVA” (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar) y que incluye los siguientes elementos; política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora.

En la actualidad los Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se están desarrollando por fases, que terminan su implementación en enero del año 2020; fecha en la cual todos los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se ejecutarán anualmente de enero a diciembre o en cualquier fracción del año si la empresa o entidad es creada durante el respectivo año. En el año 2020 y en los años sucesivos el Plan de Mejora debe dejarse listo y aprobado por la empresa en el Plan Anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo desde el mes de diciembre del año anterior, con el fin de empezar a ser ejecutado a partir del (1º) primero de enero del año siguiente (Ministerio del Trabajo, 2019)

4.2.Estándares mínimos de seguridad y salud en trabajo

Para que efectivamente las empresas cumplan con los Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Ministerio del Trabajo expidió la Resolución 0312 del 2019, donde se regularon los Estándares Mínimos de SST estos son un conjunto de normas, requisitos y

procedimientos de obligatorio cumplimiento, mediante los cuales se establece, registra, verifica y controla el cumplimiento de las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica; de suficiencia patrimonial y financiera; y de capacidad técnico-administrativa, indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades de los empleadores y contratantes en el Sistema General de Riesgos Laborales.

Estos estándares están consignados en la Resolución 0312 expedida por el ministerio del trabajo el del 13 de febrero de 2019 la cual está conformada por 37 artículos y deroga la resolución 1111 de 2017 la cual estaba conformada por 22 artículos y un anexo técnico en el cual se detallaban los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud para empleadores y contratantes.

Actual mente estos estándares refuerzan la protección en salud y vida de más de 10 millones de trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales y se debe ser cumplir por más de 670.000 empresas, sin desconocer el cumplimiento de las normas aplicables a cada sector económico de manera específica.

4.3. Ciclo PHVA

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

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

- **Hacer:** Implementación de las medidas planificadas.
- **Verificar:** Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados.
- **Actuar:** Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores (ISO 9001, 2015)

Este ciclo aplicado en la empresa **SEACOR S.A.S E.S.P** se realizará de la siguiente manera.

✓ **Planificar**

- a) Inspección y trabajo de campo: observación y verificación de condiciones de trabajo y buenas prácticas laborales.
- b) Realizar evaluación inicial del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- c) Actualización del plan de trabajo anual.

✓ **Hacer**

- a) Documentos para la prevención de riesgos principales identificados en la empresa.
- b) Revisión y actualización del Plan de Emergencia: análisis de vulnerabilidad.
- c) Procedimientos del Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el Trabajo.
- d) Capacitaciones sobre buenas posturas y manejo de cargas.
- e) Capacitación sobre el correcto uso de los EPPs y el auto cuidado.
- f) Promover estilos de vida y practicas saludables.

✓ **VERIFICAR**

- a) Seguimiento a las acciones de Mejoras del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- b) Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- c) Revisión por la dirección y Rendición de cuentas.

✓ **ACTUAR**

- a) Implementar acciones preventivas y correctivas.
- b) Mejora continua del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

4.4. Conformación de comités de apoyo al SG-SST

Para el buen funcionamiento de un **SG-SST** es importante que tanto los empleados como los empleadores aporten ideas en pro de la puesta en marcha del sistema. Para ello, es necesaria la conformación de comités que sirvan de apoyo en la gestión y participen en el diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. (Ministerio del trabajo, 2018).

4.4.1. Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – Copasst

El Copasst (Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo) es un comité encargado de la promoción y vigilancia de las normas en temas de seguridad y salud en el trabajo dentro de las empresas públicas y privadas.

De acuerdo con la resolución 2013 de 1986 establece que para la conformación del comité debe haber representantes del empleador y trabajador por igual número en ambas partes

Los representantes del empleador serán elegidos directamente por este, para nuestro caso el señor gerente, elegirá a sus representantes mediante un comunicado oficial dirigido a la comunidad empresarial.

El Copasst tiene como función principal es proponer la adopción y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan la salud en el trabajo, igualmente funciona como ente de prevención y protección de todos los trabajadores de una organización

4.4.2. Comité de Convivencia Laboral – CCL

El Comité de Convivencia Laboral, el cual se regula mediante la Resolución 0652 y su modificación la Resolución 1356 de 2012, del Ministerio del Trabajo, donde se establece la conformación y funcionamiento de dicho comité en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones. El CCL Es un grupo de empleados, conformado por representantes del empleador y representantes de los empleados, que busca prevenir el acoso laboral contribuyendo a proteger a los empleados contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo, este estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes.

4.4.3. Comité de seguridad vial – CSV

El comité de seguridad vial, de conformidad con la resolución 1565 de 2014, un órgano de coordinación cuyas funciones son:

1. Plantear, diseñar, implementar, y medir las acciones que permitan generar conciencia entre los funcionarios a favor de la Seguridad Vial en la Entidad

2. Establecer requerimientos y la oferta disponible, frente a proveedores y talleres para los procesos de diagnóstico, mantenimiento preventivo y mantenimiento correctivo de los vehículos.
3. Determinar acciones de control o auditorías viales que se consideren pertinentes.
4. Definir la visión, los objetivos y alcances del Plan Estratégico de Seguridad Vial para la empresa, acorde con los mínimos establecidos por la autoridad correspondiente

4.5. Plan estratégico de seguridad vial – PESV.

Es un instrumento de planificación para las acciones, mecanismos, estrategias y medidas, que deben adoptar de manera obligatoria las diferentes entidades públicas o privadas, para evitar y reducir la accidentalidad de los integrantes de sus organizaciones y disminuir los efectos de los accidentes de tránsito, el cual se creó en la **Ley 1503 de 2011** y fue reglamentada por el **decreto 2851 de 2013**.

4.6. Identificación de peligros y valoración de los riesgos en seguridad y salud en el trabajo

La herramienta que se utiliza en Colombia para la identificación de peligros y valoración de riesgos, es la **Guía Técnica Colombiana GTC 45 del 2012**, esta es una herramienta que el instituto Colombiano de Normas Técnicas y certificación pone a disposición de las empresas para el desarrollo de la matriz de riesgos en los lugares de trabajo ya que proporciona directrices para identificar los peligros y valorar los riesgos en seguridad y salud ocupacional.

La Guía para la Identificación De Los Peligros Y La Valoración De Los Riesgos En Seguridad Y Salud Ocupacional GTC 45 estipulada por la legislación colombiana, presenta una serie de principios, pautas, prácticas y criterios para identificación de peligros y la valoración de riesgos, en el marco de la gestión del riesgo de seguridad y salud ocupacional. Ofreciendo un modelo claro, y consistente para la gestión del riesgo de seguridad y salud ocupacional, su proceso y sus componentes.

4.7. Ausentismo laboral

El absentismo laboral consiste en el abandono del lugar de empleo y de los deberes inherentes al mismo. También puede ser definido como la ausencia de una persona en su puesto de trabajo durante las horas que debería estar presente. la Norma Técnica Colombiana NTC 3793 de 1996, dirigida a salud ocupacional, clasificación, registro y estadísticas de ausentismo laboral, dicta los conceptos y establece lineamientos para la clasificación, el registro y el seguimiento estadístico del ausentismo en las empresas del país.

4.8. Incapacidades

En materia de Riesgos Profesionales, el Artículo 2º de la Ley 776 de 2002 por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales define la incapacidad temporal como aquella que, según el cuadro agudo de la enfermedad o lesión que presente el afiliado al Sistema General de Riesgos Profesionales, le impida desempeñar su capacidad laboral por un tiempo determinado.

El auxilio por incapacidad se define como el reconocimiento de la prestación de tipo económico y pago de la misma que hacen las EPS a sus afiliados cotizantes no pensionados, por todo el tiempo en que estén inhabilitados física o mentalmente para desempeñar en forma temporal su profesión u oficio habitual.

4.9. Elementos de protección personal (EPP)

Se considera como Elemento de Protección Personal (EPP) a cualquier equipo o dispositivo destinado para ser utilizado o sujetado por el trabajador, para protegerlo de uno o varios riesgos y aumentar su seguridad o su salud en el trabajo. Las ventajas que se obtienen a partir del uso de los elementos de protección personal (EPP) son las siguientes:

- Proporcionar una barrera entre un determinado riesgo y la persona.
- Mejorar el resguardo de la integridad física del trabajador.
- Disminuir la gravedad de las consecuencias de un posible accidente sufrido por el trabajador.

4.10. Acciones preventivas

De acuerdo a la norma ISO 9000 del 2005, una acción preventiva es una acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad potencial u otra situación potencialmente indeseable. Se diferencia de la acción correctiva en que para realizarla no es necesario que se haya presentado ninguna no conformidad.

4.11. Brigadas de emergencia.

La brigada de emergencia es aquel grupo de profesionales pertenecientes a una fuerza de seguridad y que están organizados y preparados para intervenir ante un acontecimiento riesgoso o en su defecto ante la contingencia de una tragedia de gran alcance para aminorar sus consecuencias.

Es decir, básicamente, una brigada de emergencia es un cuerpo de elite que dispone de la preparación y los recursos para participar ante una situación caótica.

4.12. Accidentes de trabajo (AT)

El Artículo 3° ley 1562 de 2012 por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional, define como accidente de trabajo a todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador. (Ministerio del Trabajo, 2019)

5. MARCO CONCEPTUAL

- **Accidente:** Un accidente es un incidente que ha dado lugar a una lesión, enfermedad o una fatalidad. (Trabajo, 2014)
- **Accidente de trabajo:** Es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. (Trabajo, 2014)
- **Acción correctiva:** Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable. (Trabajo, 2014)
- **Acción de mejora:** Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST, para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política. (Trabajo, 2014)
- **Alta dirección:** Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa.
- **Acción preventiva:** Acción para eliminar o minimizar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable.
- **Actividad no rutinaria:** Actividad que no forma parte de la operación normal de la organización o actividad que la organización ha determinado como no rutinaria " por su baja frecuencia de ejecución.
- **Actividad rutinaria:** Actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y estandarizado.
- **Amenaza:** Peligro latente de que un evento físico de origen natural, o causado, o inducido por la acción humana de manera accidental, se presente con una severidad suficiente para causar pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la salud, así como

también daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales.

- **Ciclo PHVA:** Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos: Planificar: Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas. Hacer: Implementación de las medidas planificadas. (Trabajo, 2014)
- **Condiciones de salud:** El conjunto de variables objetivas y de auto reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.
- **Efectividad:** Logro de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con la máxima eficacia y la máxima eficiencia.
- **Eficacia:** Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción.
- **Eficiencia:** Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados.
- **Enfermedad laboral:** Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar.
- **Emergencia:** Es aquella situación de peligro o desastre o la inminencia del mismo, que afecta el funcionamiento normal de la empresa. Requiere de una reacción inmediata y coordinada de los trabajadores, brigadas de emergencias y primeros auxilios y en algunos casos de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud.

- **Evaluación del riesgo:** Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción.
- **Evento Catastrófico:** Acontecimiento imprevisto y no deseado que altera significativamente el funcionamiento normal de la empresa, implica daños masivos al personal que labora en instalaciones, parálisis total de las actividades la empresa o una de parte de ella y que afecta a la cadena productiva, o genera destrucción parcial o total de una instalación.
- **Identificación del peligro:** Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de este.
- **Incidente:** Suceso o sucesos relacionados con el trabajo en el cual ocurre o podría haber ocurrido un daño o deterioro de la salud. (sin tener en cuenta la gravedad), o una fatalidad.
- **Indicadores de resultado:** Medidas verificables de los cambios alcanzados en el periodo definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión.
- **No conformidad:** No cumplimiento de un requisito. Puede ser una desviación de estándares, prácticas, procedimientos de trabajo, requisitos normativos aplicables, entre otros. (Trabajo, 2014)
- **Organización:** Compañía, corporación, firma, empresa, autoridad o institución, o parte o combinación de ellas, sean o no sociedades, pública o privada, que tiene sus propias funciones y administración. (Trabajo, 2014)
- **Peligro:** Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones. (Trabajo, 2014)

- **Procedimiento:** Forma especificada para llevar a cabo una actividad o un proceso.
- **Riesgo:** Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos.
- **Salud:** La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades. (Trabajo, 2014)
- **Seguridad industrial:** conjunto de actividades dedicadas a la identificación, evaluación y control de los factores de riesgos que pueden ocasionar accidentes de trabajo. Son todas aquellas acciones y actividades que hacen que el trabajador labore en condiciones seguras tanto ambientales como personales, con el fin de conservar la salud y preservar los recursos humanos y personales.
- **Seguridad y salud en el trabajo (SST):** La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la 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.
- **Valoración del riesgo:** Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado. (Trabajo, 2014)
- **Verificar:** Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados. Actuar: Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.
- **Eliminación:** modificar un diseño para eliminar el peligro, por ejemplo, introducir dispositivos mecánicos de alzamiento para eliminar el peligro de manipulación manual.

- **Sustitución:** reemplazar por un material menos peligroso o reducir la energía del sistema (por ejemplo, reducir la fuerza, el amperaje, la presión, la temperatura, etc.).
 - **Controles de ingeniería:** instalar sistemas de ventilación, protección para las máquinas, enclavamiento, cerramientos acústicos, etc.
 - **Controles administrativos:** señalización, advertencias: instalación de alarmas, procedimientos de seguridad, inspecciones de los equipos, controles de acceso, capacitación del personal.
 - **Equipos / elementos de protección personal (EPP):** gafas de seguridad, protección auditiva, máscaras faciales, sistemas de detención de caídas, respiradores y guantes.
- (Trabajo, 2014)

6. MATRIZ LEGAL:

Es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las actividades propias e inherentes de su actividad productiva, los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables.

A continuación, se hace una compilación de las normas que rigen en materia de Seguridad y Salud en el trabajo en Colombia; Ver Anexo 1. Matriz legal, pág. 62.

7. DESCRIPCIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL

Durante el desarrollo de práctica profesional planearon y desarrollaron actividades en pro de la implementación de los estándares mínimos del SST establecidos por el ministerio del trabajo en la resolución 0312 de 2019.

7.1. Actividades Planeadas

Para dar cumplimiento a los Estándares mínimos del SST expresados en la Resolución. 0312 de 2019 se planeó la realización de las siguientes actividades, acorde al ciclo PHVA, Según la lista de chequeo para el cumplimiento de dicha resolución.

Tabla 2, Actividades Planeadas en SEACOR S.A.S

N°	ACTIVIDAD	ETAPAS
1	Evaluación del SG-SST correspondiente al año 2018 bajo los lineamientos de la resolución 0312	Revisión de la documentación de la empresa en materia de SST.
		Reunión con el coordinador del SG-SST.
		Realización de la evaluación del SG-SST.
		Elaboración del Plan Anual de Trabajo del SG-SST.
2	Apoyo en la actualización de la matriz de riesgos	Realizar la inspección de los puestos de trabajo, área operativa y administrativa (sedes san Jorge y alto Sinú)
3	Elaboración de manuales e instructivos	Actualización de PESV
		Apoyo en la conformación del COPAST 2020-202

N°	ACTIVIDAD	ETAPAS
		Apoyo en la conformación de comité de seguridad vial
4	Programa de capacitación anual	Socialización de instructivos de normas de seguridad
5	Reporte e investigación de accidentes de trabajo y enfermedades laborales	<p>Reportar de accidentes de trabajo y enfermedades laborales a al ARL</p> <p>Llevar registro estadístico de los accidentes de trabajo que ocurren, así como de las enfermedades laborales que se presentan</p> <p>Investigar incidentes, accidentes de trabajo leves.</p> <p>Investigar enfermedades cuando sean diagnosticadas como laborales.</p> <p>Realizar seguimientos a procesos médicos.</p> <p>Medir la frecuencia de los accidentes</p>
6	Registro y análisis estadístico de accidentes de trabajo y enfermedades laborales	<p>Medir la severidad de los accidentes de trabajo</p> <p>Medir la mortalidad por accidentes</p> <p>Medir la prevalencia de la enfermedad laboral</p> <p>Medir la incidencia de la enfermedad laboral</p> <p>Medir el ausentismo por incapacidad</p>
7	Evaluación de nivel de cumplimiento	<p>Revisión de resolución 0312</p> <p>Implementación de instrumento de evaluación de resolución 0312 de 2019</p>

7.2. Actividades desarrolladas.

A continuación, se muestran las actividades que se llevaron a cabo en la práctica empresarial para la empresa SEACOR S.A.S E.S.P y su tiempo de ejecución, en el área de seguridad y salud. Ver Anexo digital 1. Plan de trabajo, cd

7.2.1. Revisión de la documentación de la empresa en materia de SST.

En esta etapa se revisó a profundidad la documentación con la que contaba la empresa, se aplicó un instrumento de evaluación proporcionado por la ARL SURA para determinar el nivel de cumplimiento en que cual se ubicaba la empresa con respecto a la implementación los estándares mínimos de SST expuestos en la resolución 0312 del 2019.

7.2.2. Reunión con el coordinador del SG-SST.

El coordinador del SG-SST convocaba al practicante SST a reuniones periódicas mensuales con el fin hacer seguimiento y control al desarrollo de las actividades descritas en el plan de trabajo que se elaboró partiendo de la evaluación inicial del sistema bajo los parámetros de la resolución 0312, en estas reuniones se realiza seguimiento al nivel de cumplimiento de las tareas asignadas por parte del coordinador de SST a los practicantes, esto se expresa a través de indicadores de cumplimiento correspondientes a las visitas del mes anterior Ver anexo digital 2, Indicadores De Gestión En Inspecciones, cd; también se discuten temas como el cronogramas de vistas del mes presente y el presupuesto necesario para su desarrollo Ver

Anexo Digital 3, Cronograma De Actividades, cd; se hicieron reuniones mensuales reuniones extraordinarias de forma virtual donde participaron todos los integrantes del área de SST.



Ilustración 5, Reunión con coordinador SST

Fuente: Elaboración Propia

7.2.3. Realización de la evaluación del SG-SST.

Se realizó la evaluación inicial del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa SEACOR, para esta evaluación se usó un instrumento de evaluación de estándares mínimos bajo la resolución 0312 de 2019 facilitado por ARL SURA, entidad a la que se encuentra afiliada la empresa SEACOR;

Para realizar la evaluación primero se determinó el número de empleados que laboraban en la organización con el fin de determinar los parámetros que esta debe cumplir, debido a que la empresa contaba con más de 50 empleados (266), para ella son aplicables todos los estándares establecidos en la resolución 0312 del 2019, luego se procedió a revisar minuciosamente la documentación de la empresa y establecer una calificación para cada ítem

de la etapa del planear, de igual forma del hacer, verificar y el actuar, tomando como criterio de cumplimiento los soportes que se encontraron en la documentación revisada

Al terminar de aplicar el instrumento se observó que la empresa se encontraba en un nivel de cumplimiento crítico con un porcentaje de cumplimiento total del 30,25% dividido de la siguiente forma: 8,5% de cumplimiento en la etapa de planear, 15,5% en el hacer 1,25% en verificar y 5% en el actuar.

Cabe resaltar que el criterio de evaluación del instrumento se pondera 25% planear, 60% hacer, 5% verificar y 10% el actuar.

Teniendo esto en cuenta podemos decir que la etapa del ciclo Deming que mejor cumple la empresa es el **actuar** y este es bastante bajo debido a que la empresa cumple un 50% de esta etapa, este nivel de cumplimiento es mucho más bajo en las demás etapas del ciclo.

Anexo Digital 4. Evaluación Inicial de Resolución 0312, cd.

7.2.4. Elaboración del Plan Anual de Trabajo del SG-SST.

Partiendo de los resultados de la evaluación inicial del SG-SST, en conjunto con el coordinador del SG-SST se elaboró un plan de trabajo donde describe de manera clara las tareas a realizar por el practicante SST en campo, durante su periodo de prácticas en la empresa.

Estas actividades se desarrollaron acorde a los parámetros de ciclo PHVA con el fin de aumentar el nivel de cumplimiento de la empresa con respecto a los estándares establecidos por la Resolución 0312 del 2019; debido a que el practicante desarrolló sus funciones en campo sus funciones estuvieron concentradas en las etapas del hacer y verificar, sin embargo, también realizó tareas para cumplir con la etapa del planear y verifica, pero un una medida menor como se puede observar en el Anexo Digital 1, “Plan de trabajo” expuesto anteriormente.

7.2.5. Realizar la inspección de los puestos de trabajo, área operativa y administrativa (sedes san Jorge y alto Sinú)

Se realizaron inspecciones mensuales a equipos y puestos de trabajo para esto utilizan varios formatos de inspección como lo son el formato de servicio con vehículo, formatos de observación al comportamiento de trabajadores, formato de inspecciones locativas y se validó información suministrada por el COPAST detallando el estado de cada área, documentando las oportunidades de mejoras para mejorar las condiciones de trabajo y calidad laboral de los empleados de la empresa Ver Anexos Digitales 5, Inspección de servicio con vehículo, cd y 6, observación de comportamiento de trabajador, cd.

Se realizaron inspecciones locativas periódicas con el fin de identificar condiciones inseguras que puedan presentarse en las instalaciones de la organización Ver Anexo Digital 7, inspección locativa, cd

Las inspecciones a equipos de emergencia como botiquines y camillas también se realizaban de forma mensual con el fin de identificar elementos faltantes y/o vencidos para ordenar la

reposición de los mismos garantizando su disponibilidad en caso de emergencia, Ver Anexo Digital 8, inspección de botiquines y camillas, cd

También se realizaban inspecciones periódicas los equipos de extinción de incendios con el fin de hacer inventario de los mismos y determinar su estado Ver Anexo Digital 9, inventario de extintores, cd

7.2.6. Informe de inspecciones

Se realizaron informes generales de forma semanal en las que se evidencian condiciones de trabajo, uso de EPP's por parte de trabajadores, entre otros factores, Ver Anexos Digitales 10, Informe semanal, cd.

Con base dichos informes se realizó una matriz de hallazgos la cual se alimentaba de forma mensual Ver Anexo Digital 11, Matriz de hallazgos, cd

7.2.7. Actualización de PESV.

Con el fin de cumplir con el plan de gestión de la seguridad vial en la empresa mediante la implementación de programas establecidos en la normatividad vigente colombiana en materia de seguridad vial, se asigna al practicante SST la tarea de actualizar el Plan Estratégico De Seguridad Vial (PESV) de la empresa, para esto fue necesario revisar la Resolución 1565 de 2014 la cual determina los componentes que conforman la estructura de dicho Plan.

El primer paso para implementar el Plan Estratégico de Seguridad Vial fue la conformación de un nuevo comité de seguridad vial; los miembros de dicho comité fueron designados por la alta gerencia.

Luego se realizó una revisión del PESV anterior y sus respectivos anexos con el objetivo de hacer un diagnóstico inicial Ver Anexo Digital 12, Valoración Pesv Seacor Dic 2019, cd
Se actualizaron las algunas políticas Ver Anexo Digital 13, Política De Seguridad Vial, cd
Se elaboraron anexos faltantes, entre ellos está la política de no alcohol y drogas Ver Anexo 2, Política De No Alcohol y Drogas, pag 72, Política de regulación de velocidad es otro anexo elaborado con el fin de complementar el PESV la Ver Anexo 3, Política de regulación de velocidad, pag 75, al igual que la política que reglamenta el buen uso de los vehículos propiedad de la empresa Ver Anexo 4, Política De Transporte y Uso De Vehículos, pag 76, entre otras

También se solicitó información correspondiente al plan de mantenimiento de los vehículos al departamento de mantenimiento, y las fichas técnicas de los vehículos con los que cuenta la empresa Ver Anexo 5, ficha técnica de VJK 300, pag 78.

Actualmente esta documentación se encuentra en revisión por control interno quienes deben aprobar y colocar los rótulos correspondientes.

Ver Anexo digital 14. PESV SEACOR SAS, cd

7.2.8. Apoyo en la conformación del COPAST 2020-2022.

El practicante participo como apoyo en las elecciones del COPAST 2020-2022 las cuales iniciaron el 13 de mayo de 2020, donde se desempeñó como jurado, Ver Anexo 6. Acta de apertura de votaciones COPAST 2020, pag 79.

D

onde su principal función fue velar por la validez en el conteo de votos, la cual se realizó haciendo uso de una plataforma ofrecida por la ARL SURA, los resultados de la votación fueron los siguientes.

#	Nombre	Votos
1	CINDY PAOLA ARTEAGA HERNANDEZ	41
2	MOLGAR ANTONIO JULIO DURAN	39
3	LUIS ALEJANDRO MANJARREZ BALDOVINO	31
4	ELMER MANUEL CAUSIL LUCAS	26
5	ISBOSET GOMEZ DONADO	20
6	RAMIRO JOSE DE LA BARRERA MIRANDA	12
7	HERNAN ENRIQUE OVIEDO ALGARIN	10
8	OSCAR EMILIO ARRIETA BENITEZ	4
9	Voto en Blanco	3
Total		186

Ilustración 6. Resultados de Elección

Fuente: Arlsura.com

7.2.9. Apoyo en la conformación del comité de seguridad vial 2020-2022

El practicante participó como apoyo en las elecciones del comité de seguridad vial 2020-2022 realizando el acta de conformación la cual contiene los nombres de las personas asignadas por las directivas para constituir el comité.

Esta acta al igual que el resto de documentación perteneciente a PESV se encuentra en revisión por parte de control interno a la espera de su visto bueno y asignación de rótulos de la empresa ya que la organización cambió su imagen. Ver Anexo 7. Acta De Conformación De Comité De Seguridad Vial, pag 80.

7.2.10. Socialización de instructivos de normas de seguridad.

Durante el periodo de prácticas el practicante en campo realizó una serie de capacitaciones a conductores, supervisores y PQR supervisores, durante el desarrollo de las mismas se abordaron temas como normas de seguridad, manipulación de cargas, acciones y condiciones inseguras, manejo transporte y almacenamiento de materiales algunas capacitaciones se realizaron en conjunto con un asesor asignado por la ARL SURA durante el desarrollo de un taller que buscaba la capacitación de líderes en SST. Ver Anexo Digital 15, Asistencia a capacitación, cd.

También se realizaron capacitaciones al personal operativo de la empresa de la empresa en general, este está conformado por supervisores, conductores, operarios de barrido y recolectores, estas capacitaciones se hicieron sobre temas de SST variados, acorde a los hallazgos en las inspecciones, con el fin de mitigar las acciones inseguras por parte de los

trabajadores, una capacitación a resaltar es la que se realizó con el fin de dar a conocer los protocolos para evitar contagios de COVID 19 en la organización. Ver Anexo Digital 16, Asistencia a Capacitación Sobre Nuevos Protocolos, cd.

7.2.11. Reportar de accidentes de trabajo y enfermedades laborales a al ARL

La empresa SEACOR está en la obligación de reportar a la ARL SURA los accidentes y enfermedades de tipo laboral que sufran sus trabajadores, en el caso de los accidentes la empresa cuenta con dos días hábiles para realizar el reporte y el practicante SST tiene dentro de sus funciones recibir el reporte interno que debe diligenciar el jefe inmediato de la persona accidentada. Ver Anexo 8, Reporte interno de ATEL, pag 74.

Luego de corroborar la información suministrada por el jefe inmediato del trabajador accidentado en el reporte interno, se procede a reportar el accidente a la ARL; al terminar el reporte la plataforma de la central de riesgos nos facilita un documento como constancia de reporte, a este documento se le llama formato único de reporte de accidente laboral “FUART” Ver Anexos Digital 17, FURAT, cd

7.2.12. Llevar registro estadístico de los accidentes de trabajo que ocurren, así como de las enfermedades laborales que se presentan

La empresa debe llevar un registro estadístico de los accidentes de trabajo que ocurren a sus trabajadores, este documento es actualizado por el practicante SST el cual actualiza los datos

del registro mes vencido es decir que la actualización de registro de accidentalidad se hace de forma mensual, tomando la información de los accidentes reportados el mes anterior.

Ver Anexo Digital 18, Registro y Análisis Estadístico ATEL 2020, cd

7.2.13. Investigar incidentes, accidentes de trabajo leve.

En la empresa se investigan todos los accidentes como lo dicta la Resolución No 1401 de 2007, para esto se conforma un grupo investigador de accidente en el cual para los accidentes leves el practicante SST participa como responsable de la investigación, estas investigaciones solo se ingresan al registro de la empresa ya que a diferencia de las investigaciones derivadas de accidentes severos o mayores no es necesario entregarlas a la ARL, pero la metodología es muy parecida; se cuenta con 15 días hábiles a partir de la fecha del accidente para llevar a cabo la investigación, para realizar la misma se conforma el grupo investigador, se corrobora la información se va a la zona donde ocurrió, se lleva registro fotográfico, se realiza un análisis de causa y ratifica la información con las personas implicadas, las cuales deben firmar el documento. Ver Anexo Digital 19, Investigación de ATEL, cd

7.2.14. Investigar enfermedades cuando sean diagnosticadas como laborales

Al igual que los accidentes, las enfermedades de tipo laboral también deben ser investigadas, esta responsabilidad está dentro de las funciones del practicante SST en conjunto con el coordinador SST y los miembros del COPAST, sin embargo durante el transcurso de la práctica profesional en SEACOR S.A.S E.S.P no se diagnosticaron trabajadores con

enfermedades de tipo laboral aunque el practicante SST realizó seguimientos médicos a trabajadores con enfermedades generales como se describe continuación.

7.2.15. Realizar seguimientos a procesos médicos

En la empresa se lleva un registro de casos médicos al cual es actualizado trimestralmente por el practicante SST el cual debe consultar a los trabajadores el estado actual de su proceso y corroborar la información suministrada con la EPS o ARL según sea el caso.

Ver Anexo Digital 20, Seguimientos Médicos, cd

7.2.16. Medir la frecuencia de los accidentes

La empresa debe llevar un registro estadístico de los accidentes de trabajo que ocurren a sus trabajadores por ende se le designa esta función al practicante SST el cual debe determinar la frecuencia de accidentalidad de forma mensual; para actualizar este indicador se obtiene la información de los reportes internos de accidentes que se registraron durante el mes, estos datos se obtienen de los registros de ATL que lleva a empresa.

Esta información se corrobora con el registro de ATEL reportados a la ARL los cuales se pueden obtener en la plataforma que ofrece la misma. Ve Anexo Digital 21, Medición de la Frecuencia ATEL, cd

7.2.17. Medir la prevalencia de la enfermedad laboral

Dentro de las funciones del practicante SST está el determinar la prevalencia de enfermedad laboral, este indicador se actualiza forma anual. Ver Anexo Digital 22. Medición de la Prevalencia Enfermedad Laboral, cd

7.2.18. Medir el ausentismo por incapacidad

El ausentismo laboral por causa médica tiene implicaciones desfavorables para todos: el trabajador, porque es quien sufre directamente la enfermedad, la empresa, porque pierde productividad y la sociedad porque retrasa su crecimiento económico y social. El ausentismo laboral por incapacidad es un indicador que podemos definir como el número de horas de trabajo perdidas al mes que tienen una causa médica.

Debido a la importancia su importancia para determinar la productividad de la organización la empresa debe llevar un registro estadístico de los días perdidos por causas médicas, este registro es actualizado por el practicante SST de forma mensual. Ver Anexo Digital 23. Medición del Ausentismo, cd

7.2.19. Revisión de resolución 0312 de 2019

Para finalizar con el cumplimiento del plan de trabajo a desarrollar se realiza una revisión de la resolución 0312 de 2019, en dicha revisión se hace énfasis en los requisitos mínimos a

cumplir por las empresas con más de 50 trabajadores, con el fin de verificar los requisitos para su cumplimiento.

7.2.20. Implementación de instrumento de evaluación de resolución 0312 de 2019

Se realizó una evaluación final al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa SEACOR, en esta evaluación se hizo uso del mismo instrumento de evaluación de estándares mínimos suministrado por la ARL SURA para determinar el nuevo nivel de cumplimiento de la resolución 0312 de 2019 alcanzado por la empresa al haber ejecutado la totalidad del plan de trabajo planteado.

Ver Anexo Digital 23. Evaluación Final Resolución 0312, cd

8. APORTES DEL ESTUDIANTE

Al iniciar con mi programa de trabajo muchos de los empleados no sentían interés con el tema, uno de los retos a asumir fue reunir al personal para concientizar y capacitar al mismo ya que algunos hasta sentían apatía por los temas, es natural ya que la empresa tenía algunos intentos fallidos por parte de antiguos responsables del cargo, las reuniones en su mayoría tuvieron lugar en las horas de la madrugada antes de iniciar la operación ya que así se concertó con el personal buscando su comodidad, con el tiempo se observaron los frutos de este esfuerzo ya que al realizar las actividades e interactuar con las personas, en estos espacios, en sus periodos de descanso y/o al realizar inspecciones, las personas fueron recibiendo el SG-SST como algo que iba a mejorar su bienestar como empleados .

Se inició con una evaluación inicial para determinar el estado de desarrollo que tenía la empresa sobre el SG-SST, después se concertó con el coordinador SST el plan de trabajo a cumplir por parte del practicante SST

Luego se comenzó a ejecutar dicho plan de trabajo en campo, iniciamos la ejecución del plan con la realización de inspecciones de los puestos de trabajo, primero en el área administrativa (oficinas PQR) y área operativa (sedes san Jorge y alto Sinú), en estas se hacía énfasis en las condiciones inseguras, revisión de estado de botiquines y equipos de emergencia, también se realizó seguimiento al comportamiento de los trabajadores identificando acciones inseguras en las cuales estos pueden incurrir así como también se verificaban otros factores como la actitud de servicio, estas inspecciones se hicieron de forma periódica durante el transcurso de todo el periodo de prácticas ya que el control de acciones y condiciones inseguras son el pilar fundamental en la prevención de ATEL.

Partiendo de las acciones inseguras halladas durante las inspecciones se realizaron socializaciones con el fin de eliminar este tipo de comportamiento por parte de los trabajadores, en ocasiones fue necesario aplicar controles administrativos, pero esto se hizo en pocos casos por lo que podemos asumir que los programas de concientización rindieron frutos.

Los accidentes de tipo laboral que se presentaron fueron investigados en su totalidad con la ayuda del coordinador SST el COPAST y los mismos trabajadores, esto se hizo con el fin de determinar las causas, se determinaron planes de acción partiendo de los resultados

determinados en las investigaciones realizadas, dichos planes fueron ejecutados con el fin de eliminar o mitigar las causas que originaron estos accidentes, luego se realizó seguimiento a los trabajadores accidentados con el fin de llevar registro de su estado de salud y el estado de su proceso de recuperación.

Se diseñó una matriz legal que abarca una parte de la legislación colombiana vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo.

A medida que se realizaban más actividades y se fortalecía la estructura documental del SG-SST los trabajadores aceptaban y comprendían la importancia de la implementación del sistema en la empresa, y los beneficios que esto traía consigo. Hubo gran colaboración por parte de los empleados participando activamente en la evaluación de los riesgos, reuniones y capacitaciones, logrando crear conciencia sobre los riesgos que ellos están expuestos. El liderazgo y compromiso de coordinador SST fue fundamental en el diseño de este sistema de gestión, estableció planes de acción claros, gestionó los recursos necesarios para el cumplimiento de los objetivos propuestos y estaba abierto a las sugerencias que su equipo de trabajo brindaba para mejorar la seguridad de los trabajadores y acciones para prevenir enfermedades laborales.

Con el tiempo, y gracias al diseño del SG-SST, se logró establecer un cimiento fuerte en la generación de un ambiente de seguridad en el cual prime una cultura de autocuidado, un ambiente laboral de camaradería, donde los unos se cuiden a los otros, se reduzca al máximo el número de ATEL, así como los días perdidos por causas médicas, y que siempre se esté preparado cuando un evento desafortunado ocurra. Esto se demuestra a través de una segunda

evaluación al SG-SST, para evaluar el avance que se ha tenido el diseño del SG-SST acorde a la normatividad legal vigente.

9. CONCLUSIONES

Después de haber realizado la búsqueda de la normatividad vigente del SG-SST, enmarcado principalmente por la Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019 que determina los Estándares Mínimos del SG-SST.

Se logró realizar gran parte de las actividades de las fases planear, hacer y verificar de los estándares mínimos de SST en la empresa, dejando un sistema a solo unos cuantos pasos de entrar a la fase verificación que genere como salida acciones de mejora.

Se logró evaluar los riesgos que estaba presentes en los puestos de trabajo de los empleados y acciones de mejora que busque la eliminación y/o mitigación de los mismos, evitando que lleguen a afectar la salud y la seguridad de los empleados.

En conjunto con el equipo de trabajo del área SST se logró pasara de una SG-SST en estado crítico con un porcentaje de cumplimiento del 30,25% a un SG-SST moderada mente aceptable con un porcentaje de cumplimiento de los requerimientos de la Res. 0312 del 2019 del 76,5%

10. RECOMENDACIONES

La implementación de los estándares mínimos de SST en la empresa es solo el inicio para generar un ambiente laboral seguro, el sistema debe transcurrir y evolucionar con los años, como lo dictan las directrices de mejora contenía la cual establece que este proceso nunca tienen fin ya que no se puede tener un sistema perfecto y siempre habrá algo que mejorar, lo importante es llegar al punto donde los empleados y tomen la bandera del autocuidado, que sean ellos quienes identifiquen los riesgos inherentes en su labor y propongan acciones de mejora y e ideas para continuar fortaleciendo el SG-SST.

Se deben implementar y ejecutar programas de capacitación en SST a los integrantes del COPAST, principal mente en la identificación de peligros y riesgos, con el fin de fortalecer el funcionamiento de este comité, lograr que cada uno de sus integrantes tenga la capacidad de identificar un peligro y plantear acciones de mejora para eliminar y/o mitigar el mismo.

Se debe establecer y cumplir el programa de reinducción al personal, con el objetivo reforzar actitudes y conceptos en materia de SST y hacer seguimiento a la ejecución del programa de inducción y reinducción del personal mediante actas de asistencia e implementar controles administrativos que garanticen la participación de la totalidad del personal.

También se aconseja el impulso del programa de prevención y respuesta ante emergencias, para esto en fundamental la creación del Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, realizar mediciones ambientales en las instalaciones, con el fin de identificar riesgos físicos, químicos y/o biológicos que puedan estar presentes, además se hace necesario

los conformación y capacitación de la brigada de emergencias, esta debe ser dotada con los elementos necesarios para realizar su función y la totalidad de los trabajadores debe poder identificar a los miembros de dicha brigada.

También es necesaria la planificación y ejecución de auditorías con la participación de la alta dirección y el COPAST, se deben analizar los resultados de las auditorías realizadas y establecer y cumplir con acciones de mejora acordes a lo establecido por la revisión de la alta dirección

11. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Norma Técnica Colombiana, NTC 4114, ICONTEC, “seguridad industrial. realización de inspecciones planeadas” 1997
2. Norma Técnica Colombiana - Occupational Health and Safety Assessment Series, NTC-OHSAS 18001, ICONTEC, Consejo colombiano de seguridad, 2007.
3. Decreto 2851 del 6 de diciembre del 2013 “Por el cual se reglamentan los artículos 3, 4,5,6,7,9, 10, 12, 13,18 Y 19 de la Ley 1503 de 2011 y se dictan otras disposiciones”; capítulo 4.
4. Ley 1562 "Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional"; Diario Oficial de la Republica de Colombia, Ministerio del Trabajo, 11 de julio de 2012.

5. Decreto 1072 del 26 marzo del 2015 (Decreto único reglamentario del sector trabajo; capítulo 6. (s.f.).
6. Estándares Mínimos de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (Resolución 1111 de 2017), Diario Oficial de la Republica de Colombia, Ministerio del Trabajo, 27 de marzo de 2017.
7. Ministerio de Trabajo. (2018). Implementación de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo al Año 2020.
8. Resolución No. 0312 del 13 de febrero de 2019 (Actualización de Estándares mínimos del SG-SST). (s.f.).

12. ANEXOS.

A continuación, se presentan los anexos físicos como soporte a lo expuesto en el documento.

Anexo 1, Matriz legal

Normatividad	Descripción
Ley 9 de 1979	Código Sanitario Nacional. El título III, determina la organización de la Salud Ocupacional en los lugares de trabajo, condiciones ambientales, riesgos químicos, biológicos, físicos. Autoriza a Min salud para fijar valores límites permisibles. Establece normas de seguridad industrial, medicina preventiva y saneamiento básico, en los ambientes de trabajo.
Resolución 2400 de 1979	Estatuto de la Seguridad industrial. Por la cual se establecen Las disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad reglamentadas en la presente Resolución, se aplican a todos los establecimientos de trabajo, sin perjuicio de las reglamentaciones especiales que se dicten para cada centro de trabajo en particular, con el fin de preservar y mantener la salud física y mental, prevenir accidentes y enfermedades profesionales, para lograr las mejores condiciones de higiene y bienestar de los trabajadores en sus diferentes actividades (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1979).
Decreto 614 de 1984	Plan Nacional de Salud Ocupacional. El presente Decreto determina las bases de organización y administración gubernamental y, privada de la Salud Ocupacional en el país, para la posterior constitución de un Plan Nacional unificado en el campo de la prevención de los accidentes y

Normatividad	Descripción
	<p>enfermedades relacionadas con el trabajo y en el del mejoramiento de las condiciones de trabajo.</p> <p>Los decretos reglamentarios y demás normas que se expidan para regular aspectos específicos del Título III de la Ley 9a. de 1979 y del Código Sustantivo del Trabajo sobre Salud Ocupacional se ajustarán a las bases de organización y administración que establece este Decreto (Presidencia de la Republica de Colombia, 1984).</p>
Resolución 2013 de 1986	<p>Comité Paritario de Salud Ocupacional. Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo. Todas las empresas e instituciones, públicas o privadas, que tengan a su servicio diez (10) o más trabajadores, están obligadas a conformar un Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, cuya organización y funcionamiento estará de acuerdo con las normas del Decreto que se reglamenta y con la presente Resolución (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Ministerio de Salud, 1986).</p>
Resolución 1016 de 1989	<p>Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Ministerio de Salud, 1989).</p>
Resolución 1075 de 1992	<p>Los empleadores públicos y privados, incluirán dentro de las actividades del Subprograma de medicina preventiva, establecido por la</p>

Normatividad	Descripción
	Resolución 1016 de 1.989 campañas (sic) específicas, tendientes a fomentar la prevención y el control de la fármaco dependencia, el alcoholismo y el tabaquismo, dirigidas a sus trabajadores (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1992).
Ley 100 de 1993	Por la cual se crea el Sistema de Seguridad Social Integral y se dictan otras disposiciones. El sistema general de pensiones tiene por objeto garantizar a la población, el amparo contra las contingencias derivadas de la vejez, la invalidez y la muerte, mediante el reconocimiento de las pensiones y prestaciones que se determinan en la presente ley, así como propender por la ampliación progresiva de cobertura a los segmentos de población no cubiertos con un sistema de pensiones (Congreso de la República de Colombia, 1993).
Decreto 1295 de 1994	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales (Senado de la Republica de Colombia, 1994)
Decreto 2644 de 1994	Por el cual se adopta la Tabla de equivalencias para las indemnizaciones por pérdida de la capacidad laboral como parte integrante del Manual Único de Calificación de Invalidez (Ministerio del trabajo , 1994)
Ley 378 de 1999	Por medio de la cual se aprueba el "Convenio número 161, sobre los servicios de salud en el trabajo" adoptado por la 71 Reunión de la

Normatividad	Descripción
	Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, Ginebra, 1985.
Resolución 19200 del 2002	Por la cual se reglamenta el uso e instalación del cinturón de seguridad de acuerdo con el artículo 82 del Código Nacional de Tránsito Terrestre (Henao., 20002)
Ley 776 de 2002	Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales (El Ministro de Trabajo y Seguridad Social, 2002)
Circular unificada de 2004	Unificar las instrucciones para la vigilancia, control y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales (Rondón, 2004)
Resolución 156 de 2005	Por la cual se adoptan los formatos de informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional y se dictan otras disposiciones
Resolución 4016 de 2006	Por la cual se modifican los artículos 1° y 3° de la Resolución número 4007 del 16 de diciembre de 2005 que adoptó una medida tendiente a mejorar la seguridad vial de las carreteras nacionales y departamentales y se deroga el artículo 2° de dicha resolución. (Ministerio de transporte, 2005)
Resolución 1401 de 2007	Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo. Establecer obligaciones y requisitos mínimos para realizar la investigación de incidentes y accidentes de trabajo, con el fin de identificar las causas, hechos y situaciones que los han generado, e implementar las

Normatividad	Descripción
	medidas correctivas encaminadas a eliminar o minimizar condiciones de riesgo y evitar su recurrencia (Ministerio de la Protección Social, 2007).
Resolución 2346 de 2007	Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales (Ministerio de la Protección Social, 2007).
Resolución 2844 de 2007	Por la cual se adoptan las Guías de Atención Integral de Salud Ocupacional Basadas en la Evidencia. El Ministro de la Protección Social, en uso de sus facultades legales, en especial las conferidas por el literal a) del artículo 83 de la Ley 9ª de 1979 y los numerales 6 y 12 del artículo 2º del Decreto 205 de 2003 (Ministerio de la protección social, 2007)
Resolución 705 de 2007	Por medio del cual se establece la obligatoriedad del uso de elementos de primeros auxilios en establecimientos de comercio y centros comerciales y se dictan otras disposiciones”, determinando la obligatoriedad del uso de elementos de primeros auxilios, en todos los establecimientos comerciales, para lo cual se deberá contar con un botiquín de primeros auxilios, con el fin de atender las emergencias que se presenten en sus instalaciones (RODRÍGUEZ, 2007)
Ley 1239 del 2008	Límites de velocidad en vías urbanas y carreteras municipales. En las vías urbanas las velocidades máximas y mínimas para vehículos de servicio público o particular será determinada y debidamente señalizada por la

Normatividad	Descripción
	<p>autoridad de Tránsito competente en el distrito o municipio respectivo (Senado de la Republica de Colombia , 2008)</p>
Decreto 2566 de 2009	<p>Por la cual se adopta la Tabla de Enfermedades (Presidencia de la República de Colombia, 2009).</p>
Decreto Ley 1562 de 2012	<p>Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional (Congreso de la República de Colombia, 2012).</p>
Decreto 019 del 2012	<p>Tramite de reconocimiento de incapacidades y licencias de maternidad y paternidad; No discriminación a persona en situación de discapacidad, Aviso de la ocurrencia de Accidente de trabajo a la ARP, El aviso de que trata el artículo 220 del Código Sustantivo del Trabajo se hará a la Administradora de Riesgos Profesionales a la que se encuentre afiliado el empleador, en los términos y condiciones establecidos en la normatividad que rige el Sistema General de Riesgos Profesionales. . CALIFICACIÓN DEL ESTADO DE INVALIDEZ. El artículo 41 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 52 de la Ley 962 de 2005</p>
Ley 1616 de 2013	<p>Las Administradoras de Riesgos Laborales dentro de las actividades de promoción y prevención en salud deberán generar estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental, y deberán garantizar que sus empresas afiliadas incluyan dentro de su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el</p>

Normatividad	Descripción
	monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores
Resolución 2087 de 2013	Por la cual se modifica la Resolución 1747 de 2008, modificada por las Resoluciones 2377 de 2008, 990 y 2249 de 2009, 1004 de 2010, 475 y 476 de 2011 y 3214 de 2012 y se dictan otras disposiciones. Adopción de un único formato para el reporte de novedades a la ARL.
Ley 1696 de 2013	Por medio de la cual se dictan disposiciones penales y administrativas para sancionar la conducción bajo el influjo del alcohol u otras sustancias psicoactivas.
Resolución 0572 de 2013	Por la cual se reglamentan las características técnicas de los adhesivos que deben portar los vehículos de servicio público de transporte terrestre automotor. Aviso de "Como conduzco" en el servicio especial
Decreto 1507 de 2014	Presenta el Manual Único para la calificación de la pérdida de la capacidad laboral y ocupacional, establece las causas por las cuales se da PCL (PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA, 2014)
Decreto 1477 de 2014	Presenta la nueva tabla de enfermedades de tipo laborales (Presidencia de la Republica de Colombia, 2014)
Resolución 0154 del 2014	Por la cual se establecen los lineamientos para la formulación de un plan de emergencias y contingencia que deben tener las empresas que prestan servicio público domiciliario (Ministerio de Vivienda , 2014)

Normatividad	Descripción
Resolución 2851 de 2015	Establece la obligación por parte del empleador del reporte de los accidentes graves y mortales, así como las enfermedades diagnosticadas como laborales, directamente a la Dirección Territorial u Oficinas Especiales correspondientes, independientemente del reporte que deben realizar a las Administradoras de Riesgos Laborales y Empresas Promotoras de Salud y lo establecido en el artículo 2.2.4.1.6. del citado decreto (Ministerio del Trabajo , 2015)
Decreto único reglamentario del sector trabajo 1072 de 2015	tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión (Ministerio del Trabajo, 2015).
Decreto 4927 de 2016	Por la cual establecen los parámetros y requisitos para desarrollar, certificar y registrar la capacitación virtual en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (Ministerio del Trabajo , 2016)
Resolución 1111 de 2017	La Resolución 1111 de 2017 define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes. En esta publicación encontrará el contenido completo de la

Normatividad	Descripción
	Resolución, el anexo técnico y enlaces al análisis realizado sobre esta resolución (Ministerio del Trabajo , 2017)
Resolución 144 del 2017	Por la cual se adopta el formato de identificación de peligros establecidos en los artículos 2.2.4.2.5.2. numerales 6.1 y 6.2 del Decreto 1563 del 2016 y se dictan otras disposiciones (Ministerio del Trabajo , 2017)
Decreto 2157 de 2017	Por medio del cual se adoptan directrices generales para la elaboración del plan de gestión del riesgo de desastres de las entidades públicas y privadas en el marco del artículo 42 de la ley 1523 de 2012"
Resolución 3246 de 2018	Por medio de la cual se dio a conocer de manera oficial la reglamentación para la instalación y uso obligatorio de las cintas retrorreflectivas en vehículos automotores sus remolques y semirremolques, tipo: bus, buseta, microbús, camión, camioneta, tractocamión (camión tractor), volqueta, remolque y semirremolque destinados al transporte de pasajeros o de carga, que transiten por las vías públicas o privadas que están abiertas al público (Minsiterio de Transporte , 2018)
Código Sustantivo de Trabajo	Esta edición se trabajó sobre la publicación de la Edición Oficial del CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, con sus modificaciones, ordenada por el artículo 46 del Decreto Ley 3743 de 1950, la cual fue publicada en el Diario Oficial No 27.622, del 7 de junio de 1951, compilando los Decretos 2663 y 3743 de 1950 y 905 de 1951

Normatividad	Descripción
	La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.
RESOLUCION 0312 de 2019	Por la cual se establecen nuevos estándares mínimos para el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresas y se deroga la resolución 1111 de 2017 (Ministerio del Trabajo , 2019)
RESOLUCIÓN 2404 DE 2019	Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones (Ministerio del Trabajo , 2019)

Anexo 2, Política De No Alcoholo y Drogas

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	CÓDIGO:	PO-SST-003
		FECHA:	02/1/2020
	POLÍTICA DE NO ALCOHOL Y DROGAS	VERSIÓN:	2
		PÁGINA:	1 DE 1

Es política de SEACOR S.A.S E.S.P., conservar la seguridad, la salud física y psicológica de sus trabajadores y contratista, enfocándose en la prevención de enfermedades por el consumo de alcohol, tabaco y de cualquier tipo de sustancia psicoactiva que afecte el estado de conciencia de sus empleados dentro de las instalaciones o centros de trabajo de la empresa.

Es bien claro que el uso inadecuado de estas sustancias, afecta la psiquis del individuo y conlleva a efectos adversos sobre los demás empleados, la seguridad, la productividad, la eficiencia en la ejecución de las actividades laborales y el entorno en que se desarrollen; es por esto que la posesión, uso, consumo, venta de alcohol, sustancias alucinógenas y/o drogas, en las horas laborales, dentro o fuera de las instalaciones, así como conducir vehículos u operar equipos bajo los efectos de dichas sustancias está estrictamente prohibido tanto para empleados como para contratistas; este tipo de acciones se sancionaran teniendo en cuenta la normatividad vigente y reglamento interno de SEACOR S.A.S E.S.P.

SEACOR S.A.S E.S.P., podrá realizar en cualquier momento inspecciones y pruebas para determinar niveles de consumo de sustancias alucinógenas, psicoactivas y de alcohol entre sus colaboradores y contratista y en caso de cualquier accidente. La violación de esta política, así como la oposición a las inspecciones o toma de muestras, se considera falta grave y en consecuencia la empresa podrá adoptar medidas disciplinarias, inclusive dar por finalizado el contrato de trabajo por justa causa de acuerdo con lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo y la Ley, según sea el caso.

SEACOR S.A.S E.S.P., se compromete a implementar programas y/o actividades que permitan divulgar, promover y asegurar el cumplimiento de esta política y a designar el Recurso Humano y financiero necesario para su cumplimiento y espera por su parte, la colaboración de todos los trabajadores, participando activamente en los programas de sensibilización y capacitación.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	CÓDIGO:	PO-SST-003
	POLÍTICA DE NO ALCOHOL Y DROGAS	FECHA:	02/1/2020
		VERSIÓN:	2
		PÁGINA:	1 DE 1

Es responsabilidad de todos los trabajadores y contratistas de SEACOR S.A.S E.S.P., el cumplimiento de esta política en el desarrollo de las obligaciones laborales.


ROBERTO JOSE SAENZ AVILEZ
Representante Legal

Anexo 3, Política De Regulación De Velocidad

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	CÓDIGO:	PO-SST-003
		FECHA:	12/1/2020
	POLÍTICA DE REGULACIÓN DE VELOCIDAD	VERSIÓN:	2
		PÁGINA:	1 DE 1

SEACOR S.A.S E.S.P, es consciente de que una de las principales causas de accidentes de tránsito es el exceso de velocidad, lo cual genera un gran número de pérdidas humanas y daños a la integridad física, por ello en ningún caso un vehículo que sea operado por los trabajadores, contratistas o subcontratistas suministrados por SEACOR S.A.S E.S.P, y dando cumplimiento a las normas de tránsito la velocidad máxima permitida no podrá exceder la velocidad de 75 km/h en carreteras nacionales o departamentales zonas rurales. En todos los casos, el conductor deberá atender al estado del suelo, humedad, visibilidad, peso del vehículo y otras condiciones que puedan alterar la capacidad de frenado de éste, manteniendo una distancia prudente con el vehículo que antecede.

Para asegurar el cumplimiento de estas disposiciones, SEACOR S.A.S E.S.P. Establecerá los controles necesarios para garantizar que sus conductores den cumplimiento a la normativa vigente respecto de la velocidad, cuya aplicación se concretará a través de:

- ✓ Sistemas de control satelital para sus vehículos (Monitoreo inteligente).
- ✓ Revisión permanente de los sistemas de control a bordo de sus vehículos.

SEACOR S.A.S E.S.P, capacitara al personal sobre la regulación de velocidad según lo establecido en el Código Nacional de Tránsito, concientizando que la violación a esta norma aumenta la probabilidad de ocurrencia de accidentes en la vía.



ROBERTO JOSE SAENZ AVILEZ
Representante Legal

La divulgación al personal de la política se hace a través de reuniones, correos, charlas, etc., mínimo una vez al año

Anexo 4, Política De Transporte y Uso de Vehículo

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	CÓDIGO:	PO-SST-003
		FECHA:	02/1/2020
	POLÍTICA DE TRANSPORTE Y USO DE VEHÍCULO	VERSIÓN:	2
		PÁGINA:	1 DE 1

En SEACOR S.A.S E.S.P., para minimizar la posibilidad de ocurrencia de situaciones no deseables durante el transporte, se ha dispuesto lo siguiente:

- ❖ Se deberá respetar y acatar los límites de velocidad de sus vehículos de la siguiente manera:
 - ✓ Carreteras nacionales y departamentales: 80 km/h.
 - ✓ Carreteras urbanas: 60 km/h.
 - ✓ Vías rurales, residenciales o escolares: 30 km/h
 - ✓ Y de acuerdo a la señalización que presenten las rutas por donde se encuentra transitando. El conductor deberá ajustar la velocidad a las condiciones del viaje y de la vía

- ❖ Se deberá hacer uso del cinturón de seguridad del vehículo en todos los desplazamientos sin importar la distancia del viaje. Además, todos los vehículos propios, arrendados y/o contratados deberán tener cinturones de seguridad de acuerdo a la reglamentación vigente.

- ❖ Se podrán hacer uso de los equipos de comunicación con los accesorios pertinentes (manos libres) solamente para fines de su actividad. El conductor deberá estacionar el vehículo en un lugar seguro para poder hacer uso de su equipo de comunicaciones.

- ❖ Se prohíbe el uso de los equipos de comunicaciones para mensajes de texto y chat al momento de la conducción.

- ❖ Se prohíbe el sobrecupo de personal. En el caso de los vehículos administrativos en posesión de la empresa su cupo máximo es de 5 personas incluyendo al conductor y en los vehículos compactadores su cupo es de 3 personas incluyendo al conductor.

- ❖ Se prohíbe transportar personal ajeno a los empleados, contratistas y/o representantes del cliente de la tarea específica que se va a desarrollar.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	CÓDIGO:	PO-SST-003
	POLÍTICA DE TRANSPORTE Y USO DE VEHÍCULO	FECHA:	02/1/2020
		VERSIÓN:	2
		PÁGINA:	1 DE 1

- ❖ Los vehículos no podrán ser usados para fines particulares del conductor.
- ❖ Los vehículos no podrán ser usados por personal ajeno a SEACOR S.A.S. E.S.P., salvo autorización y conocimientos de Gerencia.

SEACOR S.A.S. E.S.P., se compromete a instalar y a mantener las señales y demarcaciones en las vías internas y en los accesos a las instalaciones de la compañía para mantener informados y advertidos de los peligros y riesgos viales a los conductores internos, externos y a los peatones.


ROBERTO JOSE SAENZ AVILEZ
Representante legal
Seacor SAS ESP

Anexo 5, Ficha Técnica De VJK 300

	FICHA TÉCNICA PARA VEHÍCULOS COMPACTADORES DE LA EMPRESA	Fecha de Vigencia: 23 - 110- 2012
		Versión: 1.0
		Código: N.A.

DATOS GENERALES DEL EQUIPO				FOTOGRAFIA DEL EQUIPO
VJK300	KENWORTH	CAMION RECOLECTOR		
PLACA N°	MARCA	CLASE		
2019	6700	25	BLANCO	
MODELO	CILINDRAJE C.C.	CAPACIDAD Yd ³	COLOR	
74345520		3BKHLY0X6KF725165		
N° MOTOR	N° CHASIS			

DATOS TECNICOS DEL EQUIPO			
15	17	2011	
FECHA DEL RECEPCIÓN			
DIMENSIONES (m)			
ANCHO	2,42		
ALTO	3,40		
LARGO	9,40		
CAPACIDADES Y PESOS			
CAPACIDAD (Ton)	12,50		
PESO (Ton)	13,30		
PRESIONES DE OPERACIÓN			
PRESIÓN DE BARRIDO.	1300 PSI		
PRESIÓN DE COMPACTA.	1700 PSI		
PRESIÓN DE LEVANTE	2100 PSI		
PRESIÓN DE EYECCIÓN	2100 PSI		
DATOS CHASIS			
TIPO DE CHASIS	T370 6X4		
DISTANCIA ENTRE EJES	224"		
EJE DELANTERO	CAP. 14.6Kib.		
EJE TRASERO	CAP. 466Kib		
TIPO DE FRENOS	DUAL 100% AIRE		
TIPO DE LLANTAS	12R22.5 RADIAL		
RELACIÓN FINAL EJE	5,38		
BASTIDOR CHASIS.	Termotratado		
TIPO DE RIN.	DISCO 22.5"X8.5"		
SUSPENSIÓN DELANTERA	Muelles seccisin		
SUSPENSIÓN TRASERA	Hendrickson RT463		
TIPO DE DIRECCIÓN	HIDRAULICA M100		
FRENO DE MANO	NEUMATICO		
DATOS MOTOR Y SIST. ELECTRICO			
TIPO DE MOTOR	CUMMINS ISM 315		
POTENCIA DEL MOTOR	296 HP@2500RPM		
CAJA DE VELOCIDADES	FULLER RT8908LL		
VELOCIDADES TRANSMISION	10 ADELANTE		
CANTIDAD DE BATERIAS	(3) 12VOL 1100CA		
TIPO DE ALTERNADOR	DELCO 35-SI		
MOTOR DE ARRANQUE	Paccar 12v.		
TIPO DE COMBUST.	DIESEL		
SISTEMA DE INYECCION.	ELECTRONICO		
CILINDRADA	6700		
NUMERO DE CILINDROS	8 EN LINEA		
SISTEMA DE REFRIGERA.	RADIADOR		
CAP. TANQUE DE COMBUST.	75 GAL EN D		
DATOS CAJA COMPACTADORA			
CAPACIDAD DE LA CAJA	25 YD3		
MATERIAL DE LA CAJA	ACERO		
GEOMETRIA DE LA CAJA	SEMI ELIPTICA		
SISTEMA COMPACT.	HIDRAULICO		
BOMBA HIDRAULICA	25 GPM		
ETAPAS DEL EYECTOR	4 ETAPAS		
CILINDROS COMPACT.	2 DE 5.5"		
CILINDROS BARRIDO.	2 DE 4"		
CILINDROS DE LEVANTE	2 DE 3"		
CILINDRO EYECTOR	1 DE 6,5		
CAP. DE LA TOLVA	2,5 TON		
CAP. TANQUE LIXIVIADOS	23 GAL		
TIPO DE CARGUE	TRASERO		

REQUERIMIENTOS DEL EQUIPO					
REPUESTOS CRITICOS	ESPECIFICACION	LUBRICANTES E HIDRA	ESPECIFICACION	SERVICIOS REQUERIDOS	F/CIA
FILTRO DE AIRE 1	AF25707	ACEITE DE MOTOR	15W -40	CAMBIO DE ACEITE	M
FILTRO DE AIRE 2	3532800C1	ACEITE DIFERENCIAL	THUBAN 140	CAMBIO DE FILTROS	M
FILTRO DE ACEITE	LF3883	ACEITE DIRECCION	10W	ENGRASE GENERAL	S
FILTRO DE COMBUSTIBLE	FF5269	ACEITE CAJA DE VELOC	THUBAN 140	LAVADO GENERAL	2/S
FILTRO SEPARADOR H2O	FS19547	HIDRAULICO SISTEMA	RANDO 68	CALIBRACION LLANTAS	S

Anexo 6, Acata de apertura a votaciones para elección del COPASST

Seacor

**ACTA DE APERTURA VOTACIONES PARA LA ELECCIÓN DE LOS INTEGRANTES DEL
COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – COPASST**

Siendo las 08:00 a.m. del día 13 de mayo de 2020 se dio apertura al proceso de votación para elección de los integrantes del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo para el período comprendido entre el 2020 – 2022, dichas votaciones se llevarán a cabo entre el 13 del mes de mayo del año 2020 hasta el día 14 del mes de mayo del año 2020.

En calidad de jurados de votación se encargó a los señores(as):

Rafael Chávez Soto

Melisa Álvarez Márquez

John Montalvo Ramírez

LISTADO DE CANDIDATOS		
No.	DOCUMENTO	NOMBRE
1	1063161887	Arteaga Hernández Cindy Paola
2	71941770	Oviedo Algarín Hernán Enrique
3	1038478946	Manjarrez Baldovino Luis Alejandro
4	1063288245	Arrieta Benítez Oscar Emilio
5	1066730991	Causil Lucas Elmer Manuel
6	1074006826	Gómez Donado Isboset
7	8373485	Julio Duran Molgar Antonio
8	15669408	De la Barrera Miranda Ramiro José

Rafael Chávez Soto
RAFAEL CHAVEZ SOTO
Coordinador de Votación

Melisa Álvarez
MELISA ÁLVAREZ MÁRQUEZ
Colaborador de Votación

Cll 58 N° 12-31 Barrio La Castellana Montena, Córdoba 785 1302 www.seacor.com.co

info@seacor.com.co Escaneado con CamScanner seacoroficial seacoroficial seacoroficial

Anexo 7, Acta de Conformación Del Comité De Seguridad Vial.

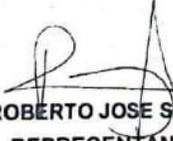
	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	CÓDIGO:	PO-SST-003
		FECHA:	14/3/2020
	ACTA DE CONFORMACIÓN DE COMITÉ DE SEGURIDAD VIAL 2020-2022	VERSIÓN:	2
		PÁGINA:	1 DE 1

En la ciudad de Montería, del departamento de Córdoba, siendo las 10:00 a.m. del día 14 de marzo de 2020, se realiza la actualización del Comité de seguridad vial, dando así cumplimiento a las exigencias de la Resolución 1565 de 2014

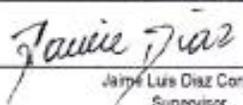
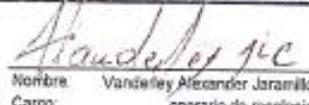
La modalidad utilizada para su elección fue "selección por representante legal", y así mismo el Comité quedó conformado de la siguiente manera:

A continuación, se encuentran aquellos que fueron elegidos por parte del empleador:

NOMBRES	CARGOS	ROL
Elkin Morales	Director Operativo	Encargado de fortalecimiento institucional
Carolina Lara	Coordinador Operativo	Encargado de infraestructura segura
Ángela Berrocal	Aux. Talento Humano	Encargado de comportamiento humano
Rafael Chávez	Coordinador SST	Encargado de atención a víctimas
Manuela Arrieta	Aux. Compras	Encargado de vehículos seguros
Álvaro Uribe	Coordinador de mantenimiento	Encargado de mantenimiento de vehículos.


ROBERTO JOSE SAENZ AVILEZ
REPRESENTANTE LEGAL
SEACOR S.A.S E.S.P

Anexo 8, Reporte Interno de ATEL

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		CÓDIGO: GHSQ - F - 18
	REPORTE INTERNO DE ACCIDENTES E INCIDENTES DE TRABAJO		FECHA: 10/02/2020
			VERSIÓN: 3 PÁGINA: 1 DE 1
INFORMACIÓN EMPLEADOR			
Empresa Contratante	SEACOR S.A.S. E.S.P		Ciudad/Municipio: MONTERIA
Dirección Centro de Trabajo	CALLE 08 No 12-31 B/ LA CASTELLANA		Teléfono:
DATOS PERSONALES TRABAJADOR			
Nombre Completo	Vanderley Alexander Jaramillo Clemente		Documento: 1.233.338.165
Dirección Residencia	Barrío villa bineda, segunda etapa		Teléfono: 3156860623
Fecha Nacimiento	11/11/1996	EPS: NUEVA EPS	
Cargo	operario de recolección	AFP: seguros de vida suramericana	
Meses Experiencia	5	Fecha Último Contrato	12/05/2019
TIPO DE SUCESO: <input type="checkbox"/> Incidente <input checked="" type="checkbox"/> Accidente de trabajo (marque con x)			
INFORMACIÓN DEL ACCIDENTE O INCIDENTE DE TRABAJO			
Fecha de Ocurrencia	30/01/2020		Hora de Ocurrencia: 5:10:00 a. m.
Lugar donde Ocurre	Carrera 14 - 10		Hora Ingreso: 04:00 a. m.
Parte Cuerpo Aparentemente afectada	MIEMBROS INFERIORES	Tipo de Lesión	HERIDA
Con qué se Lesionó	Fuente desconocida		
Descripción Evento: SIENDO LAS 5: 10 AM DEL DIA 30 DE ENERO DEL AÑO 2020. EL TRABAJADOR VANDERLEY JARAMILLO IDENTIFICADO CON NUMERO DE CEDULA 12338185, SE ENCONTRABA REALIZANDO LAS LABORES HABITUALES DE RECOLECCIÓN, AL MOMENTO DE TOMAR UNA DE LAS BOLSAS DE RESIDUOS SENTIÓ UN ARDOR EN LA PIERNA IZQUIERA A LA ALTURA DE LA RODILLA, AL REVISARSE VIÓ SANGRE Y NOTÓ LA HERIDA EN SU PIERNA, FUÉ TRASLADADO DE INMEDIATO A CENTRO ASISTENCIAL DONDE SE LE DESINFECTÓ LA HERIDA Y LE TOMARON TRES PUNTOS.			
PERSONAS QUE PRESENCIARON EL ACCIDENTE O INCIDENTE (TESTIGOS)			
Nombre Completo			
Cargo			Documento
Nombre Completo			
Cargo			Documento
PERSONA QUE REPORTA (Jefe inmediato)		VISTO BUENO DEL TRABAJADOR (accidentado)	
 Nombre: Jaime Luis Diaz Conedor Cargo: Supervisor Cédula: 78034425 Fecha de reporte: 30/01/2020		 Nombre: Vanderley Alexander Jaramillo Clemente Cargo: operario de recolección Cédula: 1.233.338.165 Fecha de reporte: 30/01/2020	