

DISEÑO DE UNA PROPUESTA DEL SISTEMA DE GESTIÓN Y SEGURIDAD Y  
SALUD EN EL TRABAJO

GONZÁLEZ SÁNCHEZ VIVIANA PAOLA  
RIVERA HERRERA YESSICA PAOLA

UNIVERSITARIA AGUSTINIANA  
FACULTAD DE INGENIERIA  
INGENIERIA INDUSTRIAL  
BOGOTÁ D.C

2017

DISEÑO DE UNA PROPUESTA DEL SISTEMA DE GESTIÓN Y SEGURIDAD Y  
SALUD EN EL TRABAJO

GONZÁLEZ SÁNCHEZ VIVIANA PAOLA  
RIVERA HERRERA YESSICA PAOLA

Asesores de trabajo

CRUZ VILLARRAGA NELSON HUMBERTO

Trabajo de grado para optar al título de profesional en ingeniero industrial

UNIVERSITARIA AGUSTINIANA  
FACULTAD DE INGENIERIA  
INGENIERIA INDUSTRIAL  
BOGOTÁ D.C

2017

Nota de aceptación del jurado

---

---

---

---

---

---

---

---

Firma del presidente del jurado

---

Firma del jurado

---

Firma del jurado

---

Ciudad y fecha

## Resumen

El trabajo que se realiza se presenta de manera descriptiva, buscando presentar una propuesta en SG-SST, que permita humanizar las labores de los trabajadores de la empresa a estudio.

El sector de la Pintura en Bogotá es de alta competitividad, por tal razón Continental de Pinturas Ltda., está distribuyendo sus productos desde hace 34 años, a través del tiempo ha venido intentando incorporarse en el mercado buscando posicionarse, teniendo como prioridad las exigencias que tiene el cliente de este sector socioeconómico, frente a una necesidad inevitable de crecimiento para su compañía.

A continuación se presenta un trabajo que tiene como objetivo general diseño de una propuesta del sistema de gestión y seguridad y salud en el trabajo, implementando los decretos y las resoluciones impuestas por la ley, para lograr que Continental de Pinturas Ltda, tenga una mejora continua en los procesos de autocuidado.

Se realizaron visitas, lo que permitió analizar la situación actual de la empresa Continental de Pinturas Ltda., revisando los procesos donde intervienen los trabajadores y los peligros a los que están expuestos.

## **Abstract**

The work that is carried out is presented in a descriptive way, seeking to present a proposal in SG-SST that allows to humanize the work of the workers of the company under study.

The sector of Painting in Bogota is highly competitive, for this reason Continental de Pinturas Ltda., Has been distributing its products for 34 years, over time it has been trying to incorporate itself in the market seeking to position itself, having as a priority the demands that he has the client of this socioeconomic sector, facing an inevitable need for growth for his company.

The following is a work that has as a general objective the design of a proposal for the management system and health and safety at work, implementing the decrees and resolutions imposed by law, to ensure that Continental de Pinturas Ltda, has a continuous improvement in the processes of self-care.

## Contenido

Introducción .....	8
1. Descripción de la Situación Problema .....	10
2. Antecedentes .....	15
2.1 Descripción de la empresa.....	15
2.2 Hallazgos encontrados en la empresa sobre sg-sst .....	17
3. Justificación del proyecto.....	21
4. Objetivos .....	22
4.1 Objetivo general .....	22
4.2 Objetivos específicos.....	22
5. Desarrollo de la propuesta.....	23
Procedimiento de incidente y accidentes laborales.....	24
El Copasst.....	27
Alcance.....	28
Guía para conformar el comité de convivencia laboral.....	30
Objetivo de comité de convivencia .....	30
Alcance.....	31
Responsables .....	31
Integrantes del comité .....	31
Funciones del comité.....	31

Funciones del presidente .....	32
Funciones del secretario .....	32
Obligaciones del empleador .....	33
Capacitación para los miembros del comité.....	33
Conformación de la brigada de emergencia.....	33
Antes: .....	35
Durante: .....	35
Después: .....	35
6. Anexos.....	46

## Introducción

Las Compañías en Colombia sin importar a que se dedican, se han interesado cada vez más por estado mental y físico de sus colaboradores y una mejor calidad de vida en el trabajo. La prevención de los riesgos es un compromiso y deber de todas las compañías a nivel mundial, este compromiso debe ser desde la gerencia, pasando por cada órgano de la compañía. Por ello se debe implementar y diseñar un Sistema de gestión de la Seguridad y salud en el trabajo. Para desarrollarlo se deben guiar por el Decreto 1072 de 2015, el cual es de total obligatoriedad. Por tal motivo se desea implementar SG- SST, en la empresa Continental de Pinturas Ltda.

En Colombia la accidentalidad laboral ha aumentado, teniendo 410.000 accidentes en el año 2009 a 687.000 en el 2014, siendo 9.700 casos de enfermedades laborales. (FASECOLDA, 2014). La industria manufacturera donde se encuentra posicionada Continental de Pinturas Ltda, ha tenido un decrecimiento, pasando de 106 empresas reportando accidentes en el 2009, a 97 empresas en el 2014. No obstante son estadísticas alarmantes que consideran poner lupa, a los vacíos y las causas de los accidentes, logrando enfocar las campañas y los programas de prevención, al correcto control de la accidentalidad.

El sector inmobiliario es el sector de mayor número de trabajadores afiliados reportando 259 trabajadores en 2014. El sector comercio reporta 113 y el sector Manufacturero 111, para el 2014, siendo el tercer sector con mayor número de trabajadores afiliados al Sistema de Riesgos Laborales. De esta manera se hace indispensable que la empresa Continental de Pinturas Ltda, se acoja a la mayor brevedad a la Ley.

Se realiza una evaluación sobre el estado actual de la empresa, apoyándonos en la Resolución 1111 de 2017, dando como resultado una calificación crítica, obteniendo un resultado de 54,5%, (según la tabla de valores suministrada por la aseguradora Colmena Seguros) al no contar con estándares mínimos en el ciclo PHVA. El ciclo de planeación tiene un resultado de 11%, el ciclo Hacer tiene un resultado de 41%, el ciclo de verificación de 0% y el ciclo de Mejoramiento tiene una calificación de 2,5%.



Visits were made, which allowed analyzing the current situation of the company Continental de Pinturas Ltda. Reviewing the processes where the workers intervene and the dangers to which they are exposed.

## 1. Descripción de la Situación Problema

Los accidentes de trabajo y las enfermedades Laborales generan perjuicios no solo a las empresas sino principalmente a los trabajadores. Las empresas dedicadas a la fabricación de Pinturas, manejan una problemática a nivel de Seguridad en el trabajo.

Los mayores Problemas que aquejan a los trabajadores en este tipo de industria, se presentan por la inhalación de las sustancias que hacen parte de la fabricación de la pintura, ingestión o absorción de la piel. Puesto que la mayoría de sus sustancias son altamente irritantes, generando alergias y efectos cutáneos.

Los principales riesgos que se presentan en la industria de Pinturas:

Dermatitis de contacto, Alteraciones Respiratorias, Alteraciones Neurológicas, Alteraciones digestivas, hepáticas y renales, alteraciones hematológicas, perforación del tabique nasal, y Neoplasias. Se realiza una autoevaluación con el apoyo de la Tabla de valores y calificación de la aseguradora Colmena Seguros, frente a la Resolución 111 de 2017, donde se aplica el ciclo PHVA de mejora continua (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).

Se encuentra en el total general un resultado de 54,5%, siendo una calificación Crítica. Como lo muestra la tabla 1 y se realiza gráfica 1 de resultados donde se evidencia puntajes muy bajos en todo el ciclo. Teniendo el puntaje más bajo en la verificación de SG-SST con un 0% y el más alto Gestión de Amenazas con un 20%.

Con el anterior resultado se hace necesario realizar intervenir con el siguiente ítem de inmediato como lo muestra la tabla 1:

Plan de mejoramiento de inmediato a disposición del Ministerio de Trabajo

Enviar a la ARL reporte de avances

Seguimiento anual y solicitar visita de ARL

Tabla 1

*Resultados Ciclo PHVA*

Etiquetas de fila	%
P - Recursos	5,5%
P - Gestión Integral del SG SST	11,4%
H - Gestión de la Salud	6,0%
H - Gestión de Peligros y Riesg	16,7%
H - Gestión de Amenazas	20,0%
V - Verificación del SG SST	0,0%
A - Mejoramiento	5,0%
<b>Avance Estándar Mínimo</b>	<b>0%</b>

Nota: Tomado de Colmena Seguros con datos de la empresa

En la figura 1 se puede demostrar, los resultados arrojados al realizar la autoevaluación de la resolución 1111 de 2017, sobre el resultado del ciclo PHVA.



Figura 1 Resultados de la evaluación de la Resolución 111 de 2017

Nota: Tomado de Colmena Seguros con datos de la empresa Continental De Pinturas Ltda.

Los criterios específicos que la empresa Continental de Pinturas Ltda., no cumple son los descritos en las tablas 2 a la Tabla 5:

En el ciclo PLANEAR se hace prioritario establecer los objetivos, para lograr los objetivos, se deben generar los parámetros de medición.

Tabla 2

*Crterios de no cumplimiento en el ciclo Planear*

Planear	11
P - Recursos	3
1.1.1 Responsable del SG SST	0
1.1.2 Responsabilidades en el SG SST	0
1.1.3. Asignación de Recursos para el SG SST	0,5
1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5
1.1.5 Pago de Pensión Trabajadores de Alto Riesgo	0,5
1.1.6 Conformación del Copasst	0
1.1.7 Capacitación del Copasst	0,5
1.1.8 Conformación Comité Convivencia	0
1.2.1 Programa Capacitación Promoción y Prevención - P y P	0
1.2.2 Capacitación, Inducción y Reinducción en SG SST, Actividades de Promoción y Prevenci	0
1.2.3 Responsable del SG SST - Curso 50 Horas	0
2.1.1 Política del SG SST - Firmada Fechada y Divulgada al Copasst	1
P - Gestión Integral del SG SST	8
2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratista	0
2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el SG SST	1
2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentos, revisad	1
2.3.1 Evaluación e identificación de Prioridades	0
2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firm	2
2.5.1 Archivo o Retención documental del SG SST	2
2.6.1 Rendición sbore el desempeño	1
2.7.1 Matriz Legal	0
2.8.1 Mecanismo de comunicación, auto reporte del SG SST	1
2.9.1 Identificación, Evaluación para adquisición de productos y servicios en el SG SST	0

Nota: Tomado de Colmena Seguros con datos de la empresa

En el ciclo HACER, se implementan los planes o las acciones que fueron planteadas en el ciclo de Planear. En este ciclo se logra corregir errores y dar el OK, a los planes planteados.

Tabla 3

*Criterios de no cumplimiento en el ciclo Hacer*

☐ H - Gestión de la Salud	6
3.1.1 Evaluación Medica Ocupacional	0
3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	0
3.1.3 Informar al médico los perfiles de cargo	0
3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales - Peligros - Periodicidad	0
3.1.5 Custodia de Historias Clínica	0
3.1.6 Restricciones y Recomendaciones Laborales	1
3.1.7 Estilo de vida y entornos saludables (Controles tabaquismo, alcoholismo, farmaco dep	1
3.1.8 Agua Potable, Servicios Sanitarios, Disposición de Basura	1
3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1
3.2.1 Reporte de los Accidentes de Trabajo y enfermedad Laboral	2
3.2.2 Investigación de Accidentes de Trabajo y enfermedad Laboral	0
3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Labo	0
3.3.1 Medición de la severidad de los AT y EL	0
3.3.2 Medición de la frecuencia de los incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Labo	0
3.3.3 Medición de la Mortalidad de los AT y EL	0
3.3.4 Medición de la prevalencia de los incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Lab	0
3.3.5 Medición de la incidencia de los incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Labo	0
3.3.6 Medición del ausentismo de los incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Labo	0
☐ H - Gestión de Peligros y Riesgos	25
4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4
4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la organización	4
4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, ca	3
4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4
4.2.1 Se implementan medidas de prevención y control / peligros	2,5
4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas prevención y control	0
4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5
4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigia	0
4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas.	2,5
4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Personal - EPP, se verifica con contratista y subcor	2,5
☐ H - Gestión de Amenazas	10
5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Prevención ante Emergencias	5
5.1.2 Brigada de prevención, conformada y dotada	5

Nota: Tomado de Colmena Seguros con datos de la empresa

En el ciclo VERIFICAR, se establecen tiempos de entrega y/o respuesta de la puesta en marcha de las acciones o planes, es un ciclo donde permite hacer ajustes y cambios de gran impacto para los planes.

Tabla 4

*Crterios de no cumplimiento en el ciclo Verificar*

▢ V - Verificación del SG SST	0
6,1.2 La Empresa realiza auditoría por lo menos una vez al año	0
6.1.1 Indicadores de Estructura, Proceso y Resultado	0
6.1.3 Revisión anual por la Alta Dirección, resultados y alcance de la auditoría	0
6.1.4 Planificación Auditorías con el COPASST	0

Nota: Tomado de Colmena Seguros con datos de la empresa

En el ciclo ACTUAR, se verifica si los resultados arrojados, son los esperados a cada plan, prolongando la mejora continua.

Tabla 5

*Crterios de no cumplimiento en el ciclo Actuar*

▢ Actuar	2,5
▢ A - Mejoramiento	2,5
7.1.1 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del SG SST	0
7.1.2 Toma de Medidas Correctivas, Preventivas y De Mejora	0
7.1.3 Ejecución de Acciones Correctivas, Preventivas y De Mejora de la Investigación de Inci	0
7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y ARL	2,5

Nota: Tomado de Colmena Seguros con datos de la empresa

## 2. Antecedentes

### 2.1 Descripción de la empresa



**Figura 2 Imagen Corporativa Continental de Pinturas LTDA**

Nota: Tomado de ([www.continentaldepinturas.com](http://www.continentaldepinturas.com))

Continental de Pinturas LTDA, es una empresa dedicada a la fabricación y distribución de pintura, enfocados en satisfacer los clientes y con grandes oportunidades de generación de empleo.

Actualmente presta servicios a nivel nacional y cuenta con diferentes alternativas que permitan al cliente del sector encontrara todos los productos para iniciar la obra en sus paredes. Dentro del portafolio actual se encuentra Pintura Arquitectónica, Pintura de madera, Pintura Industrial, Disolventes e implementos necesarios para la realización de los proyectos de pintura.

El creador de la empresa Continental de Pintura LTDA, el señor William Infante, tuvo la idea de desarrollar una oportunidad de negocio, esta idea fue creada a raíz, de las continuas inquietudes de los clientes dedicados al sector de pinturas, que el señor William visitaba ejerciendo sus actividades laborales para otras empresas, quiso encontrar soluciones y respuestas sobre dichas necesidades, por tal motivo tomo la decisión de distribuir al detal en un local propio, los productos que venden por mayor otras empresas reconocidas en el mercado como son: Pro color, Philaac, Every, Renania y Algreco. Así que inició su actividad en el año 1985, aunque legalmente se constituyó en el año 2005 y a partir de este año comenzó a presentar estados financieros.

**Figura 3 William Infante gerente de Continental de Pinturas Ltda**



**Figura 3 William Infante gerente de Continental de Pinturas Ltda**

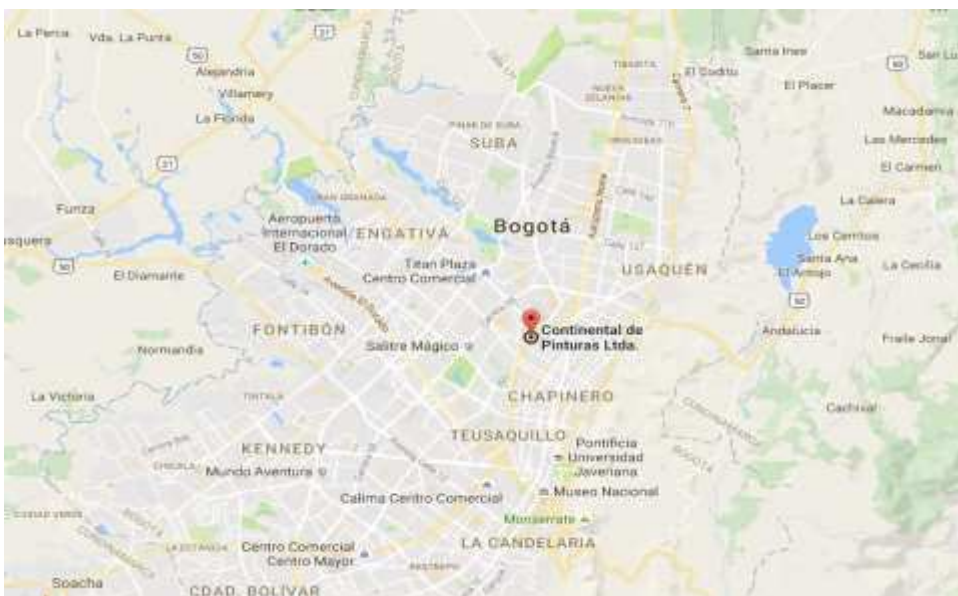
Nota: Autoría Propia

Continental de Pinturas LTDA cuenta con tres departamentos importantes las cuales son Producción, administración y Control de calidad.

La gerencia general está a cargo del Señor William Infante (Figura 3), la subgerencia está a cargo de su hijo Antonio Infante quien desde que tomó el mando de la subgerencia se ha dedicado a implementar la innovación y entiende la necesidad de la expansión de la empresa para lograr avanzar y no morir en la globalización.

La empresa Continental de Pinturas Ltda. queda ubicada en la Carrera 51# 75 A -41 en Bogotá en el barrio 12 de Octubre como lo muestra la figura 4.





**Figura 4 Imagen Mapa ubicación Continental de Pinturas LTDA**

Nota: Tomado de [www.google.com.co/maps/dir//continental+de+pinturas](http://www.google.com.co/maps/dir//continental+de+pinturas))

## 2.2 Hallazgos encontrados en la empresa sobre sg-sst

La empresa ha implementado una serie de medidas para la reducción de accidentes, las cuales van enfocadas a los accidentes ya sucedidos en la empresa, pero la poca constancia, disciplina y supervisión, la evidente falta del COPAST y del Siso, hacen que ninguna de estas acciones disminuyan efectivamente los accidentes en la empresa.

Se les suministra a sus empleados los EPPS, pero no se supervisa que estos sean usados ni existen registros de su entrega.

Existe dentro de la empresa señalización sobre material químico, pero no existe registro de los cursos de prevención.

Se evidencia desorden en las áreas de trabajo que provoca tropiezos y recipientes abiertos que pueden incurrir en derrames.

Para manipular cargas se adquirieron yales eléctricos, pero los trabajadores que deben utilizarlos solo recibieron capacitación, por parte del proveedor que suministra el equipo, pero han realizado re inducción, sobre el uso

La ficha técnica de los productos químicos se encuentra archivada y no está al alcance para cualquier consulta.

No tienen al alcance los números de teléfono de las entidades que prestan el servicio en caso de emergencia

Se diseñó un plan de pausas activas, pero éstas no son realizadas con regularidad.

De los 15 trabajadores que laboran para la empresa Continental de Pinturas Ltda., la totalidad se encuentran afiliados a una Administradora de Riesgos Laborales-ARL

La tasa por actividad y sector económico refleja el cuadro donde se evidencia los indicadores en accidentalidad del sector:

En el año 2016 el ministerio de Salud dirección de regulación de la operación del aseguramiento en salud, riesgos laborales y pensiones, de un total de 17 sectores económicos, reporto 607.578 accidentes de trabajo calificados. De los cuales el sector de industria manufacturera fue el segundo sector que reporto mayor cantidad de accidentes con 98.759, después del sector inmobiliario que reporta 137.968.

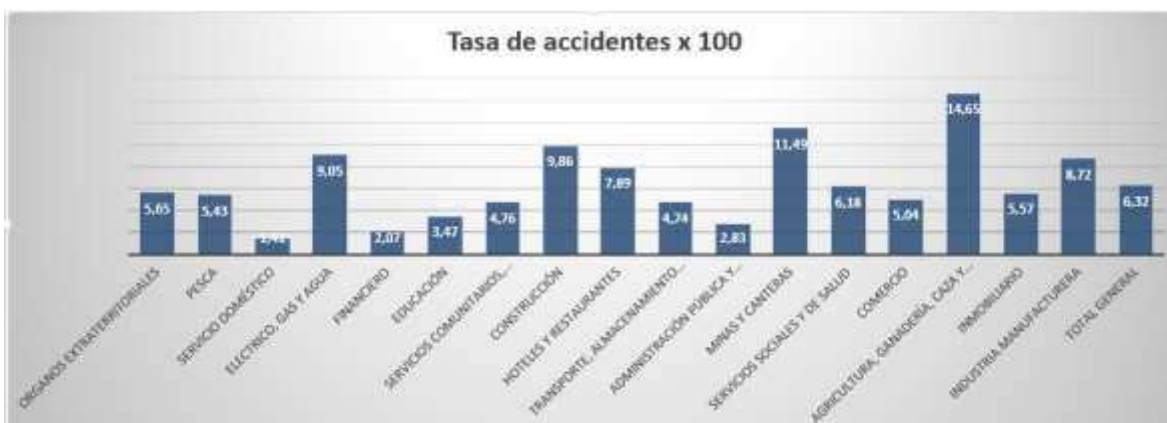
Las enfermedades calificadas como profesionales, el sector de industria manufacturera estuvo en el puesto 17.

Tabla 6

## Indicadores sistema general de riesgos laborales – tasas 2016

Sector Económico	Empresas Afiliadas	% Empresas Agrupación	% Trabajador es afiliados dependientes	Trabajador es afiliados independientes	Total Afiliados	% Afiliados	Presuntos accidentes de trabajo sucedidos	Accidentes de trabajo calificados	Tasa de Accidentes x100	Presuntas enfermedad es profesiona les	Enfermedad es calificados como profesiona les	Tasa de Enfermedad es x100	Muertes reportadas por enfermedad es d' profesiona les	Muertes reportadas por enfermedad es d' profesiona les como calificadas	Muertes por enfermedad d' profesiona les	Tasa de Muertes x100	Muertes de personas de invalidez pagadas por accidente	Muertes de personas de invalidez pagadas por enfermedad	
Organos Extraterrestre	69	0,01%	768	294	1.062	0,01%	75	60	5,65	17	2	188,32	0	0	0	0,00	0	0	
Pesca	524	0,07%	4.962	124	5.087	0,05%	311	276	5,43	21	3	58,97	4	2	0	39,32	1	0	
Servicio Domestico	114.444	16,12%	115.515	957	116.472	1,21%	2.095	1.842	1,61	49	30	25,76	1	1	0	0,86	1	1	
Electrico, gas y agua	1.605	0,23%	32.829	2.158	34.987	0,36%	3.761	3.166	9,05	307	35	100,04	2	0	0	0,00	4	1	
Financiero	11.563	1,77%	307.827	17.376	325.203	3,38%	8.341	6.732	2,07	886	216	66,42	6	3	0	0,92	17	6	
Educación	13.405	1,89%	405.802	25.990	431.792	4,49%	17.520	14.900	3,47	1.262	244	56,51	6	3	0	0,69	11	3	
Servicios comunitarios, s	29.140	4,11%	307.127	29.560	416.807	4,33%	33.780	19.948	4,76	1.901	263	63,12	40	1	20	1	5,04	36	19
Construcción	75.320	10,61%	921.503	12.997	934.440	9,71%	108.818	92.164	9,86	5.032	284	30,39	140	0	124	1	13,38	168	6
Hoteles y restaurantes	24.655	3,76%	235.142	3.556	238.698	2,48%	22.020	18.333	7,89	2.296	335	140,34	4	0	2	0	0,84	18	15
Transporte, almacenam	36.746	5,18%	706.381	44.940	751.329	7,81%	41.968	35.988	4,74	2.652	410	94,57	106	0	70	1	9,45	90	30
Administración Pública y	7.172	1,01%	307.666	116.539	504.205	5,24%	17.249	14.152	2,83	966	486	96,39	22	0	12	0	2,38	12	9
Minas y canteras	6.003	0,85%	129.196	2.891	132.087	1,37%	16.294	15.173	11,49	1.049	511	386,87	67	0	63	1	48,45	42	20
Servicios sociales y de se	27.774	3,91%	462.995	103.410	566.405	5,89%	40.089	34.979	6,18	2.201	633	111,76	6	0	6	0	1,06	13	22
Comercio	135.063	19,03%	1.171.003	18.397	1.189.400	12,36%	70.827	59.949	5,04	3.516	666	55,99	59	0	55	0	4,62	80	29
Agricultura, ganadería, c	32.750	4,61%	358.406	4.815	363.211	3,78%	58.570	53.029	14,65	2.999	1.331	386,44	45	0	35	0	9,64	49	36
Inmobiliario	124.176	17,58%	2.417.286	59.152	2.476.438	25,74%	162.390	137.968	5,57	10.822	1.436	57,99	219	1	113	2	4,64	285	73
Industria Manufactura	66.345	9,35%	1.117.870	14.845	1.132.715	11,77%	112.674	98.759	8,71	6.376	3.016	266,26	79	1	48	3	4,50	198	142
Total general	708.754	100,00%	9.162.279	457.949	9.620.228	100,00%	706.692	607.578	6,32	42.462	9.901	102,92	806	3	557	9	5,88	1005	412

Nota: Tomado de Ministerio de Salud, subdirección de riesgos laborales



**Figura 5 Tasa de Accidentes por sector económico 2016**

Nota: Tomado de Ministerio de Salud, subdirección de riesgos laborales

En la tabla se evidencia la distribución de los trabajadores en Colombia, los cuales reportan afiliación a las ARL del país. Se encuentra la administradora Riesgos profesionales Colmena con 39.749 empresas afiliadas y la empresa Continental de Pinturas Ltda., se encuentra afiliada a esta ARL.

Tabla 7

*Distribución de Afiliados a ARL a Febrero de 2016*

Administradora de Riesgos Laborales-ARL	Trabajadores		Empresas	
	Número	%	Número	%
ARP Positiva	3.050.818	30,48%	405.375	56,19%
Cia. de Seguros Bolívar S.A	490.270	4,90%	8.628	1,20%
Cia. de Seguros de Vida Aurora S.A	1.935	0,02%	212	0,03%
Liberty Seguros de Vida	444.082	4,44%	14.638	2,03%
Mapfre Colombia Vida Seguros S.A.	21.696	0,22%	5.966	0,83%
Riesgos Profesionales Colmena	878.821	8,78%	39.749	5,51%
Seguros de Vida Alfa S.A	78.490	0,78%	1.785	0,25%
Seguros de Vida Colpatria S.A	1.451.312	14,50%	47.994	6,65%
Seguros de Vida la Equidad Organismo C.	369.128	3,69%	15.172	2,10%
Sura - Cia. Suramericana de Seguros de Vida	3.222.586	32,20%	181.934	25,22%
<b>Total general</b>	<b>10.009.138</b>	<b>100,00%</b>	<b>721.453</b>	<b>100,00%</b>

Nota: Tomado de Ministerio de Salud, subdirección de riesgos laborales

### 3. Justificación del proyecto

Actualmente son muchas las necesidades y falencias que existen en las industrias colombianas en términos de gestión, específicamente en el contexto de la Salud y Seguridad en el trabajo, ya sea por falta de conocimiento técnico por parte de las empresas, ausencia de recursos, desconocimiento de los requisitos legales o falta de iniciativa y compromiso al momento de atacar las diferentes problemáticas existentes.

Resolver dichas problemáticas es indispensable cuando se busca el beneficio de todas las partes interesadas, ya sea los dueños, sus empleados, sus clientes y la sociedad en la cual desarrollan su actividad económica, pues es allí cuando el sistema es provisto de la estabilidad que le hace falta a partir del aseguramiento de un ambiente laboral adecuado que permita a cada uno alcanzar los objetivos trazados.

Por ello, a continuación se describen las diferentes motivaciones que sustentan la realización del presente proyecto:

**Académico:** Es importante validar los conocimientos teóricos adquiridos a lo largo del diplomado a través de la práctica para reforzar y dar forma al proceso de aprendizaje en el que la combinación de los factores teórico-prácticos ayuda a interiorizar conceptos enmarcados en la industria colombiana, para proveer al mercado laboral profesionales capaces de planear e implementar soluciones eficaces para la gestión de la salud y seguridad en el trabajo.

**Social:** Cada vez es más importante para los trabajadores evidenciar que las empresas para las cuales laboran tienen un compromiso con ellos respecto a sus condiciones de seguridad y salud, por lo cual se genera una mayor productividad y eficiencia cuando ambas partes involucradas trabajan en conjunto para dar forma al desarrollo de las diferentes acciones de mejora de su SG-SST.

**Legal:** Actualmente es una obligación por parte de las empresas establecer un SG-SST como parte de los requisitos legales para las empresas colombianas, por lo cual es importante encontrar soluciones que faciliten la implementación del mismo y asegurar el cumplimiento de dichas exigencias.

**Económico:** A nivel Económico, desarrollar una correcta Gestión de la Salud y la Seguridad en el Trabajo permite a las empresas dar continuidad y estabilidad a su negocio mientras logran

reducir la probabilidad de tener pérdidas humanas en el desarrollo de sus actividades, lo que a su vez favorece a minimizar situaciones como el ausentismo laboral y las sanciones monetarias que impactan negativamente la economía de las empresas y de todas las partes interesadas cuando se carece de controles adecuados.

## **4. Objetivos**

### **4.1 Objetivo general**

Diseñar una propuesta de mejora para el Sistema de seguridad y salud en el trabajo en la empresa Continental de Pinturas LTDA para lograr reducir los accidentes y enfermedades laborales que tiene esta organización, cumpliendo a cabalidad los decretos 1072 del año 2015,

### **4.2 Objetivos específicos**

Elaborar un diagnóstico del cumplimiento de los estándares mínimos del SG-SST en la compañía

Diseñar la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.

Establecer la documentación y procedimientos necesarios para el desarrollo de la investigación de accidentes laborales

Diseñar la propuesta de mejora del SG-SST para la empresa continental de pinturas LTDA



### 5. Desarrollo de la propuesta

Se inicia el proceso del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, iniciando con el paso que se da con la Salud Ocupacional (SO), a SG-SST, como lo muestra la figura 6.

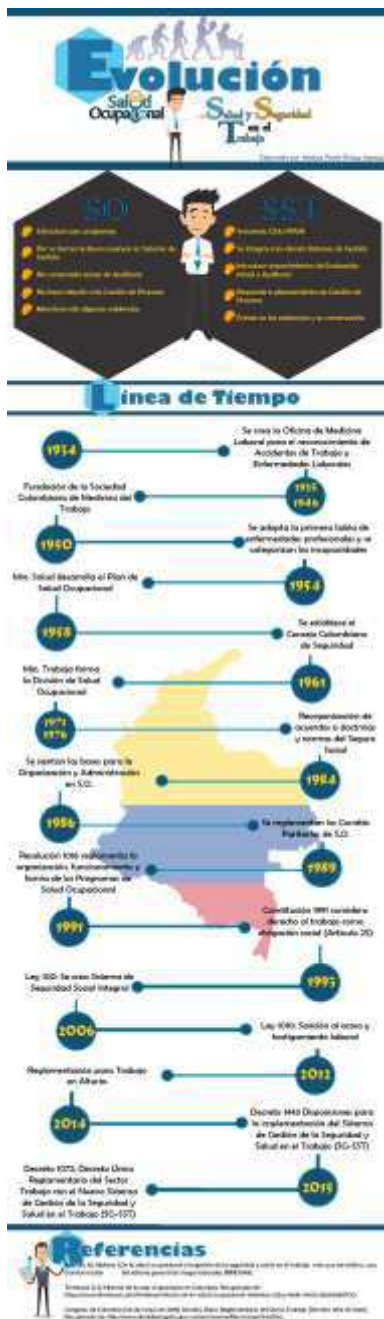


Figura 6 Conceptualización de la seguridad y salud en el trabajo.

Nota: Autoría Propio

Se presenta la tabla 8, en la cual se realizó la Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos de la empresa Continental de Pintura Ltda.

Tabla 8

*Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos*

The table is a risk assessment matrix with the following structure:

- Column 1:** Identificación de Peligros (Peligro)
- Column 2:** Descripción del Peligro
- Column 3:** Fuente del Peligro
- Column 4:** Efectos del Peligro
- Column 5:** Frecuencia de Ocurrencia
- Column 6:** Severidad de las Consecuencias
- Column 7:** Nivel de Riesgo (Cálculo)
- Column 8:** Valoración del Riesgo (Cálculo)
- Column 9:** Medidas de Control
- Column 10:** Nivel de Riesgo Residual
- Column 11:** Responsables
- Column 12:** Fecha de Actualización
- Column 13:** Estado del Control
- Column 14:** Comentarios

Nota: Autoría Propia

Procedimiento de incidente y accidentes laborales

	Continental de pinturas Ltda.	Código :
	Procedimiento de investigación de incidente y accidentes laborales	Fecha : 19/11/2017
	Procedimiento	Versión : 1
		Pag:1 de 7

5.1 Objetivos



Definir un procedimiento a seguir en caso de accidentes y enfermedades laborales dentro de Continental de Pinturas LTDA permitiendo disminuir los índices de accidentes laborales para mejorar las condiciones de los trabajadores.

### 5.2 Alcance

Este procedimiento se aplica a todas las áreas de la empresa con cobertura a todos los trabajadores que reporten cualquier incidente o accidente laboral por las actividades que realiza dentro de la organización

### 5.3 Responsable

Responsabilidad legal: Conformar el equipo de investigador de los incidentes y accidentes establecidos en el artículo 7 de la resolución 1401 del 2007 y velar que se cumpla.

Jefe Inmediato: Asegurar la implementación y cumplimiento de este procedimiento en sus áreas de responsabilidad.

Informar al coordinador de SST, la ocurrencia de accidentes e incidentes del personal que tiene a cargo.

Verificar el reporte final de incidentes de las áreas a cargo para llevar un control

### 5.4 COPASST: encargado de investigar incidentes y accidentes de trabajo

Responsable del SG-SST: Reportar telefónicamente o por escrito el evento

Reportar los accidentes graves y fatales así como las enfermedades laborales al ministerio de trabajo dentro de dos días hábiles siguiente a lo ocurrido

Reportar la investigación de accidentes graves o fatales a la aseguradora de riesgos (ARL) en un periodo mínimo de 15 días hábiles después de lo ocurrido

Analizar las causas del accidente e incidentes para tomar decisiones al respecto

Asesorar a las diferentes áreas de la empresa Continental de Pinturas LTD en todo lo requerido para la mejora continua en materia de accidentalidad

Realizar el seguimiento respectivo a los trabajadores accidentados hasta la reincorporación al puesto de trabajo

### 5.5 Definiciones :

- Accidente de trabajo Bajo la consideración de la nueva norma de ley 1562 de 2012 es definido así: Artículo 3°. Es accidente de trabajo, todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte
- Accidente Grave: Según la Resolución 1401 del 2012 Art 3 ,Aquel que trae como consecuencia amputación de cualquier segmento corporal; fractura de huesos largos (fémur, tibia, peroné, húmero, radio y cúbito); trauma craneoencefálico; quemaduras de segundo y tercer grado; lesiones severas de mano, tales como aplastamiento o quemaduras; lesiones severas de columna vertebral con compromiso de médula espinal; lesiones oculares que comprometan la agudeza o el campo visual o lesiones que comprometan la capacidad auditiva.
- ARL: Administradora de riesgos laborales
- Incidente de trabajo: Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con este, que tuvo el potencial de ser un accidente, en el que hubo personas involucradas sin que sufrieran lesiones o se presentaran daños a la propiedad y/o pérdida en los procesos. (Resolución 1401 del 2012)
- Causas básicas: Causas reales que se manifiestan detrás de los síntomas; razones por las cuales ocurren los actos y condiciones sub estándares o inseguros; factores que una vez identificados permiten un control administrativo significativo. (Resolución 1401 del 2012)
- Causas inmediatas: Circunstancias que se presentan justamente antes del contacto; por lo general son observables o se hacen sentir. Se clasifican en actos sub estándares o actos inseguros (comportamientos que podrían dar paso a la ocurrencia de un accidente o incidente) y condiciones sub estándares o condiciones inseguras (circunstancias que podrían dar paso a la ocurrencia de un accidente o incidente). (Resolución 1401 del 2012)
- 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. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes( ley 1562 del 2015)
- Formato Presunto Único de Reporte de Accidente de Trabajo (FURAT): Formato exigido por el Ministerio de Protección Social según la Resolución 156 de 2005

- Primeros Auxilios: Podríamos definirlos como la asistencia inmediata, de una persona con conocimientos básicos en primeros auxilios.

#### 5.6 Normatividad:

- Resolución 1401 del Ministerio de la Protección Social de mayo 24 de 2007, “reglamentación de Investigación de Incidentes y Accidentes de Trabajo”
- Resolución 0156 del Ministerio de la Protección Social del 27 de enero de 2005 “Formatos de informe de accidentes de trabajo y enfermedad profesional y otras disposiciones”
- Ley 1562 de 11 de julio de 2012, por el cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.
- Decreto 1072 de 26 de mayo de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo; Artículos 2.2.4.1.6. y 2.2.4.1.7.

5.7 Procedimientos: Reporte de incidente y accidentes a través del formato único de accidente de trabajo (FURAT) y reportarlo a la aseguradora de riesgos laborales antes de 24 horas ocurrido en evento

#### 5.8 Documentación

La documentación que se debe presentar en caso de generarse un accidente en el interior de la empresa, el cual siempre debe permanecer archivado y al alcance de auditorías futuras, son documentos de diligenciamiento suministrados por la ARL, son los siguientes:

- FURAT
- Formato ARL
- Acciones preventivas y correctivas
- Formato único de reporte de presunto accidente de trabajo (FUNRAT)

#### El Copasst

El comité del COPASST constituye un medio importante para promocionar la salud del trabajador en todas las áreas de la empresa, teniendo como responsabilidad principal las directivas de la organización y los responsables de programa de seguridad y salud en el trabajo en función de que toda la organización esté enterada de los objetivos y metas para adquirir hábitos de seguridad en la organización.

Todas las organizaciones que tengan más de 10 empleados tiene como obligación conformar el comité paritario de seguridad y salud en el trabajo (COPASST) teniendo en cuenta la resolución 2013 de 1986.

Debe estar conformado de igual número de participantes de los trabajadores y el empleador las reuniones del comité serán realizadas una vez al mes en las jornadas laborales y haciendo un acta de la reunión.

#### Alcance

El comité es el encargado de promocionar y vigilar las normas y reglamento de seguridad y salud en el trabajo dentro de la empresa Continental de Pinturas Ltda.

Las funciones principales del comité son propuestas de actividades de impacto a la organización sobre la seguridad y salud en el trabajo dar capacitaciones a los miembros de la organización para tomar medidas preventivas y correctivas y llevar un control interno sobre las actividades que se realicen.

#### *Elección comité paritario de seguridad y salud en el trabajo*

- Elegir el comité se debe tener en cuenta los representantes del empleador y los trabajadores, el trabajador se hará una libre votación para sacar los representantes haciendo como corresponde los tarjetones de los candidatos y asignando unos jurados para el conteo de los votos a continuación se harán acta de todos los participantes en la votación y así mismo un acta de cierre con los resultados , es obligatorio programar una reunión para determinar los procedimientos y el plan de trabajo a desarrollar.
- Se diligencia y envía la conformación del comité en original y copia al área en cargada de seguridad y salud en el trabajo tomando como referencia el decreto 1607 de 2002.

#### *Obligaciones de los empleadores*

- Proporcionar el tiempo y los medios para la realización de las reuniones para desarrollar el plan que se hizo inicialmente al conformar el comité y mirar el desempeño del sistema de gestión

- El emperador se obligará a darle 4 horas semanales en jornada laboral de cada uno de los miembros del comité
- Proporcionar los medios necesarios para que cumplan a cabalidad las funciones del comité,
- Asignación de recursos (económicos y humanas ) para así tener un cumplimiento de las acciones propias de seguridad y salud en el trabajo

#### *Obligaciones de los trabajadores*

Elegir libremente el representante del comité de seguridad y salud en el trabajo

- Informar al comité las situaciones de riesgos, e incidentes comunicárselo a la persona encargada de salud ocupacional de la organización.
- Cumplimiento de las normas y reglamento de la organización

#### *Funciones del COPASST*

Son funciones del COPASST, de acuerdo con el artículo 11 de la Resolución 2013 de 1986 y el Artículo 26 del Decreto 614 de 1984, las siguientes:

- Proponer a la Gerencia general, la adopción de medidas y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan la salud en los lugares y ambientes de trabajo seguros y saludables
- Proponer capacitaciones sobre seguridad y salud en el trabajo enfocadas a todos los campos de la organización
- Hacer una auditoria interna sobre el plan que se diseñó para la organización
- Colaborar en el desarrollo de actividades sobre higiene y seguridad industrial para así poder divulgar la información a todos los trabajadores
- Realizar la investigación sobre incidentes y accidentes de trabajo para así poder tomar las medidas correctivas hacer un seguimiento para que no vuelva a ocurrir.
- Hacer un cronograma de visitas periódicas para inspeccionar los ambientes, máquinas y operaciones que realiza el trabajador en sus respectivas áreas.

#### *Funciones del Presidente del Comité*

- Hacer las reuniones en forma dinámica y eficaz
- Definición de los objetivos de cada reunión

- Definir los integrantes del comité las fechas, horas de las reuniones
- Promover la participación de todos los integrantes del comité y de toda la organización
- Hacer una auditoria de los compromisos que se hicieron en la reuniones
- Dar a conocer a la alta dirección las recomendaciones aprobadas por el comité y enseñarle el cronograma de actividades.

*Funciones del Secretario:*

- Verificar la asistencia de las reuniones del comité
- Tomar nota de lo que se habla en las reuniones hacer un acta en cada reunión y someterla a probación del comité
- Hacer entrega del acta de cada reunión máximo una semana después de dicha reunión
- Coordinar los recursos que se necesitan para el funcionamiento de la reunión
- Llevar la actividad propuesta bien desarrollada por el Comité

*Otros Integrantes del COPASST:*

- Asistencia puntual a todas la reuniones del COPASST
- Colaborar con las inspecciones programadas por el COPASST y entrega de informe antes de la próxima reunión
- Colaborar en la investigación de accidente e incidentes de trabajo realizar un informe antes de la próxima reunión
- Proponer nuevos temas para capacitación, para ayudar así a evitar accidente de trabajo

Guía para conformar el comité de convivencia laboral

- Objetivo de comité de convivencia

Indicar la metodología para la conformación del comité de convivencia en la empresa Continental de Pinturas Ltda.

- Alcance

Este reglamento estará estipulado para todos los integrantes del comité de convivencia y para todos los trabajadores de la empresa Continental de Pinturas Ltda.

- Responsables

Profesional especializado área de Talento Humano y de control disciplinario de la organización

- Integrantes del comité

El comité de convivencia laboral estará compuesto por un número igual de representantes de empleadores y trabajadores con sus respectivos suplentes, para la empresa Continental de Pintura Ltda. sería 1 de los trabajadores y 1 de los empleadores por que la organización cuenta con 10 trabajadores de planta.

#### Funciones del comité

- Las funciones del Comité de Convivencia Laboral, serán únicamente las establecidas en el Artículo 6° de la Resolución No. 0652 de 2012, expedida por el Ministerio de Trabajo:
- Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
- Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad.
- Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
- Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
- Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
- En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación.

- Presentar a la alta dirección de la entidad, las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
- Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de la empresa.
- Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad

#### Funciones del presidente

- El comité de convivencia laboral tendrá que elegir en mutuo acuerdo entre los miembros un presidente que tendrá las siguientes funciones Artículo 7 ° de la Resolución 652 del 2012.
- Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias, y presentar los asuntos sometidos a su consideración
- Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
- Tramitar ante la administración de la entidad, las recomendaciones aprobadas en el Comité.
- Gestionar ante la alta dirección de la entidad, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

#### Funciones del secretario

- Recibir, radicar y presentar al Presidente del Comité, las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan
- Elaborar el orden del día, y enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité, la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.
- Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
- Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
- Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.



- Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la entidad.
- Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
- Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad.

#### Obligaciones del empleador

- Garantizar un espacio físico para las reuniones y demás actividades del Comité de Convivencia Laboral, así como para el manejo reservado de la documentación.
- Realizar actividades de capacitación para los miembros del Comité sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas considerados prioritarios para el funcionamiento del mismo.
- Desarrollar las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral

#### Capacitación para los miembros del comité

- Gestión de Talento Humano, será el responsable de gestionar las capacitaciones para todos los integrantes del Comité, en los aspectos más relevantes de la Ley 1010 de 2006 y demás normas relacionadas, así como también en lo que respecta a resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas considerados prioritarios para el funcionamiento del mismo, cuya asistencia será obligatoria.

#### Conformación de la brigada de emergencia

En La labor diaria de una empresa se generan diferentes tipos de emergencias que amenazan, el desarrollo de las actividades rutinarias de una compañía. Las razones de las emergencias son innumerables, interviniendo las personas, las maquinas, los desastres naturales, etc.

Por tal motivo para poder afrontar esas emergencias se hace fundamental la creación de brigadas de Emergencia, estas se encargan de identificar, evaluar y prevenir las situaciones de riesgo que se puedan presentar en las compañías, sobre esta premisa se diseña la brigada de emergencia para la empresa Continental de Pinturas Ltda.

El primer paso para conformar la brigada se hace con la selección de los brigadistas, estos deben ser con postulación, es decir a gusto de los participantes no impuesto, los cuales deben

pasar por una serie de pasos para certificarse, como lo son los exámenes médicos, evaluaciones sobre conocimientos básicos de emergencias

Los miembros deben ser según el número de trabajadores de la empresa, para Continental de Pinturas Ltda., con un total de 15 trabajadores debe tener de 2 a 4 brigadistas.

El orden de jerarquización de la brigada se define de la siguiente forma:

Jefe de Brigada: Líder que coordina la atención a la emergencia de acuerdo a los planes plasmados. El jefe de brigada debe tener una serie de atributos que lo distinguen de los demás

Liderazgo

Trabajo en equipo

Capacidad técnica en los campos de prevención, protección y atención de emergencias

Entre sus funciones esta:

Planear la organización de la brigada

Hacer parte del equipo para el diseño, redacción y difusión de los planes de prevención y atención de emergencia.

Garantizar los equipos en perfecto estado y con sus revisiones periódicas.

Brigadistas: Deben ser personas que se postulen por voluntad propia con unos requerimientos.

Don de servicio

Capacidad para impartir ordenes

Con autodominio y prudencia

Entre sus funciones esta:

Organización de los simulacros de emergencia

Dar ubicación al puesto de control

Colaborar con el mantenimiento preventivo a los equipos

Dar continuas caminatas por las áreas de trabajo para identificar los riesgos y las acciones que puedan generar riesgos y/o accidentes.

Dar a conocer a todo el equipo de trabajo los hallazgos para así dar inmediata solución.

Dar una ubicación a los equipos y a los centros de atención de emergencia

Ayudar y guiar a los trabajadores para que se reincorporen a sus después de la emergencia.

Estos labores después de generarse emergencias.

El brigadista debe tener diferentes protocolos antes, durante y después de una emergencia los cuales deben ser asumidos por cada uno de los miembros de la Brigada.

Antes:

Deben cumplir con los procesos que cada compañía tenga dentro de sus funciones

Los usos de los equipos deben ser con total responsabilidad y cuidando que estén en perfecto estado, estar pendiente del mantenimiento de los equipos

Asistir oportunamente a los entrenamientos

Verificar continuamente y e informar los actos inseguros que se presenten en la empresa

Durante:

Tomar Las recomendaciones de lo aprendido en los entrenamientos

Medidas que no afecten su autocuidado

Evacuar las personas si es necesario

Atender toda la emergencia, incluyendo heridos, estados de estrés y pánico

Llamar a las entidades encargadas que apoyan emergencias (bomberos, defensa civil, Cruz Roja ambulancias, policía etc.)

Después:

Apoyar las labores que permitan el restablecimiento de las áreas afectadas

Analizar el evento

Tomar medidas de prevención

La brigada debe estar conformada por diferentes grupos, los cuales deben tener diferentes entrenamiento y mayor conocimiento en determinado plan de acción. Debe tener contacto directo con las entidades que prestan apoyo en caso de emergencia.

Grupo de búsqueda y rescate: En caso que aplique, deben poner a prueba lo aprendido en el entrenamiento de la brigada, en la operación de búsqueda y rescate de personas atrapadas.

Grupo de Primeros Auxilios: Brindar los primeros auxilios a los heridos, según lo aprendido en los entrenamientos de la brigada, solicitar ayuda a las entidades de apoyo en caso de emergencia.

Grupo de evacuación: Este grupo debe asegurar que las personas salgan de las instalaciones, hasta que el lugar este fuera de peligro o no presente peligro.

Es importante que todos tengan entrenamiento en todas las acciones necesarias de la Brigada de Emergencia, pero indispensable que haya diferentes Roles, para que se abarquen todas las áreas y no se descuiden las personas.

Grupo control de incendios: Debe tener entrenamiento en el manejo de incendios de equipos que apaguen el fuego, utilizando los equipos que le apliquen dependiendo del químico que haya generado el incendio.

## Conclusiones

En la empresa objeto a estudio, se demuestra no tener los estándares mínimos de la Resolución 1111 de 2017. La empresa no tiene como prioritario el sistema de SG-SST.

La empresa no tiene dentro de su organización conformada un COPASST, lo cual no le ha permitido darle trazabilidad ni seguimiento a las acciones propuestas frente al manejo y control de accidentes y no tiene un apoyo frente a la toma de decisiones y las acciones sobre la evaluación, mejoramiento y oportunidad de mejora de todo el programa de SG-SST.

La Empresa Continental de Pinturas Ltda., no exige a los proveedores documentación adecuada para garantizar que estén dentro de la Ley sobre riesgos profesionales, no hay una verificación con antelación sobre la reglamentación exigida para transportadores.

En conclusión es insuficiente el manejo que le da la empresa al SG-SST, al demostrar no tener los procedimientos exigidos y al no estar alineados con las leyes y reglamentaciones exigidas por la ley, sin tener en cuenta el ciclo PHVA de mejora continua.

De resaltar en la empresa el compromiso del alta dirección permitirá que el desarrollo e implementación de todo el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo sea un total éxito. Están alineados con el concepto de humanizar el trabajo en la empresa en lograr minimizar los accidentes y en generar ambientes laborales adecuados. Por todas estas evidencias se hace necesario accionar ya sobre la salud laboral del trabajador de la empresa Continental de Pinturas Ltda., logrando no solo estar alineados con las exigencias de la Ley sino para lograr bienestar y sostenibilidad laboral, incrementando productividad el logro de las metas.

Como conclusión final el SG-SST, debe ser más humano, debe ser enfocado a una prevención de accidentes de seres humanos y dar calidad laboral a cada trabajador de la empresa. Las propuestas que se realizan llevan a mejorar las condiciones de trabajo permitiendo detectar a tiempo posibles enfermedades laborales, posibles accidentes e intervenciones.

El apoyo bibliográfico y lo instruido por los docentes permitió generar un aprendizaje amplio sobre la problemática que actualmente atraviesa el país sobre el aumento de accidentes que hay de las empresas, de accidentes y enfermedades laborales.

## Recomendaciones

Se presentan unas recomendaciones todas basadas en el Decreto 1072 de 2015 (Cap. 6) y la Resolución 1111 de 2015, las cuales especifican las obligaciones que debe tener una empresa en Colombia sin importar el ejercicio de operación, las cuales son de total cumplimiento.

Todas las acciones que se desean y son necesarias implementar deben ser apoyadas en su totalidad por la aseguradora de riesgos Profesionales Colmena.

Es indispensable tener el total apoyo de la alta gerencia de la empresa, sin este apoyo será difícil siempre lograr los objetivos.

Fundamental formar el COPASST, como lo exige la Ley y además contar con la persona encargada de todo lo relacionado con SG-SST, llamado en las compañías SYSO.

Se recomienda en todo caso guardar la documentación que se genere alrededor del SG-SST, formatos, hojas de asistencia a capacitaciones, actas de entrega de dotación y de EPPS. Como estos documentos deben guardarse a través de los años se recomienda manejarlos de manera digital.

Se desarrolla la Matriz Legal que aplica a la empresa Continental de Pinturas Ltda., esta herramienta permitió evidenciar que obligaciones legales tiene la empresa frente al cuidado de sus trabajadores. La Matriz se debe mantener actualizada y dar un correcto seguimiento. De igual manera se realiza la Matriz de Peligros que se adapta a las labores realizadas en la empresa, en el desarrollo de esta herramienta se logró identificar los riesgos a los que se enfrentan los trabajadores, en el ejercicio de sus labores, Se recomienda realizar la Matriz anualmente mostrando y evidenciando los posibles peligros que puedan haber dentro de la empresa.

Realizar auditorías a los planes anuales de capacitaciones, plan de emergencias y Plan de trabajo, los cuales junto a la alta dirección deben estar enfocados en la prevención y control de accidentes en la empresa Continental de pinturas Ltda.

Como conclusión final el SG-SST, debe ser más humano, debe ser enfocado a una prevención de accidentes de seres humanos y dar calidad laboral a cada trabajador de la empresa. Las

propuestas que se realizan llevan a mejorar las condiciones de trabajo permitiendo detectar a tiempo posibles enfermedades laborales, posibles accidentes e intervenciones.

El apoyo bibliográfico y lo instruido por los docentes permitió generar un aprendizaje amplio sobre la problemática que actualmente atraviesa el país sobre el aumento de accidentes que hay de las empresas, de accidentes y enfermedades laborales.



## Referencias

Administradora de Riesgos Profesionales Colpatria: (2017). [www.arl-](http://www.arl-colpatria.co/PortalUIColpatria/repositorio/AsesoriaVirtual/a201505141132.pdf)

[colpatria.co/PortalUIColpatria/repositorio/AsesoriaVirtual/a201505141132.pdf](http://www.arl-colpatria.co/PortalUIColpatria/repositorio/AsesoriaVirtual/a201505141132.pdf)

Administradora de Riesgos Profesionales (2017). [www.arlsura.com/index.php/59-centro-de-documentacion-anterior/gestion-de-la-salud-ocupacional-/2489-funciones-del-comite-de-convivencia](http://www.arlsura.com/index.php/59-centro-de-documentacion-anterior/gestion-de-la-salud-ocupacional-/2489-funciones-del-comite-de-convivencia)

Ángel, J. G., López, M. G. y López, A. G. (2002). Metodología y técnica de la investigación socio jurídica: Ediciones Librería del Profesional.

Alhama, R. (2011). Organización del Trabajo. Algo más que una tarea. ¿Qué hacer? Revisado el 14 de noviembre de 2011. Recuperado de [http://www.nodo50.org/cubasigloXXI/pensamiento/alhama\\_301108.pdf](http://www.nodo50.org/cubasigloXXI/pensamiento/alhama_301108.pdf).

Añez, C. (2007). Estrategias de contratación de recurso humano en las empresas de servicios. *Fermentum*, 48, 123 - 141.

Arenas, E., Piedrahita, C. y Plata, J. M. (2007a). Flexibilización y derecho laboral. *Opinión Jurídica*, 5(009), 163-171

Rodríguez, C. (2011). Gestión de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa. Revisado el 15 de enero de 2012. Recuperado de [http://actrav-courses.itcilo.org/es/a2-54313/a2-54313-presentations/gestion-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-en-la-empresa.-carlos-anibal-rodriguez/at\\_download/file](http://actrav-courses.itcilo.org/es/a2-54313/a2-54313-presentations/gestion-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-en-la-empresa.-carlos-anibal-rodriguez/at_download/file)

República de Colombia. (1990). Ley 50 de 1990. Reforma al Código Sustantivo del Trabajo colombiano. Revisado el 13 de enero de 2012. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal1.jsp?i=281>.

Consejo Colombiano de Seguridad. Boletín La seguridad y la Salud en el trabajo, cifras. (2017).

Rubio, J. (2002). Gestión de la prevención de riesgos laborales: OHSAS 18001 - Directrices OIT para su integración con calidad y medioambiente. España: Díaz de Santos.

[http://ccs.org.co/salaprensa/index.php?option=com\\_content&view=article&id=573:sst&catid=320&Itemid=856](http://ccs.org.co/salaprensa/index.php?option=com_content&view=article&id=573:sst&catid=320&Itemid=856)

Universitaria Agustiniiana (2017). [http://virtual.uniagustiniana.edu.co/AVAP/pluginfile.php/100587/mod\\_resource/content/1/Resolucion-652-de-2012-Comites-de-convivencia-laboral.pdf](http://virtual.uniagustiniana.edu.co/AVAP/pluginfile.php/100587/mod_resource/content/1/Resolucion-652-de-2012-Comites-de-convivencia-laboral.pdf)

<http://www.idep.edu.co/sites/default/files/GU-GTH-13-02%20Guia%20conformaci3n%20Comit3%20de%20Convivencia.pdf>

## Lista de Tablas

Tabla 1 Resultados Ciclo PHVA.....	
Tabla 2 Criterios de no cumplimiento en el ciclo Planear.....	12
Tabla 3 Criterios de no cumplimiento en el ciclo Hacer.....	13
Tabla 4 Criterios de no cumplimiento en el ciclo Verificar.....	134
Tabla 5 Criterios de no cumplimiento en el ciclo Actuar.....	145
Tabla 6 Indicadores sistema general de riesgos laborales – tasas 2016.....	19
Tabla 7 Distribución de Afiliados a ARL a Febrero de 2016.....	20
Tabla 8 Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos.....	24

## Lista de Figuras

Figura 1 Resultados de la evaluación de la Resolución 111 de 2017 .....	11
Figura 2 Imagen Corporativa Continental de Pinturas LTDA .....	15
Figura 3 William Infante gerente de Continental de Pinturas Ltda.....	16
Figura 4 Imagen Mapa ubicación Continental de Pinturas LTDA .....	17
Figura 5 Tasa de Accidentes por sector económico 2016.....	20
Figura 6 Conceptualización de la seguridad y salud en el trabajo. ....	23

### Lista de Anexos

Anexo 1 Estandares minimos del sistemade gestion y seguridad en el trabajo .....	46
Anexo 2 Matriz de riesgos Legales .....	48
Anexo 3 Matriz de Riesgos Profesionales.....	49
Anexo 4 Clasificación de Peligros.....	50
Anexo 5 Formato de eleccion de candidato conformar el comité paritario de SST..... <b>¡Error! Marcador no definido.</b>	
Anexo 6 Hoja de candidatos al comité paritario SST .....	53
Anexo 7 Acta de apertura del comité .....	54
Anexo 8 Registro de votantes .....	55

## Anexos

Anexo

**ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA EMPLEADORES Y CONTRATANTES**

**APROBADA**  
RESOLUCIÓN 1111 DE 2017

**Autoevaluación**  
Resolución 1111 de 2017

Empresa	CONTINENTAL DE PINTURAS
Nit. Empresa	8000234494
Contrato	
No. Trabajadores	15
Fecha	29/10/2017

- Autoevaluación Estándares Mínimos
- Resumen Autoevaluación
- Informe Gráfica
- Gráfica Comparativa
- Exportar a Excel

Nota: Tomado de (<https://www.colmenaseguros.com/Paginas/default.aspx>)

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG SST - RESOLUCIÓN 1111 DE 2017 - TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN													
EMPRESA:		CONTINENTAL DE PINTURAS LTDA			FECHA EVALUACIÓN: 29/10/2017								
CICLO PIVA	Estandar	Item de Estándar	Ver Criterio y Modo de Verificación	Valor en el estándar	Peso Porcentual	PUNTAJE POSIBLE				Calificación Empresa Contratante			
						Cumple Totalmente	No Cumple	No aplica Justifica	No Justifica				
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	1.1.1 Responsable del SG SST		0,5	4		X			2			
		1.1.2 Responsabilidades en el SG SST		0,5			X						
		1.1.3. Asignación de Recursos para el SG SST		0,5		X							
		1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales		0,5		X							
		1.1.5 Pago de Pensión Trabajadores de Alto Riesgo		0,5		X							
		1.1.6 Conformación del Copasst		0,5			X						
		1.1.7 Capacitación del Copasst		0,5		X							
		1.1.8 Conformación Comité Convivencia		0,5			X						
	GESTIÓN INTEGRAL DEL SG SST (15%)	Capacitación en SG SST 6%	1.2.1 Programa Capacitación Promoción y Prevención - P y P		2	6		X			0		
			1.2.2 Capacitación, Inducción y Reinserción en SG SST, Actividades de Promoción y Prevención - P y P		2			X					
			1.2.3 Responsable del SG SST - Curso 50 Horas		2			X					
		Política del SG SST - 1%	2.1.1 Política del SG SST - Firmada Fechada y Divulgada al Copasst		1			X					
		Objetivos del SG SST - 1%	2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentos, revisados del SG SST		1			X					
		Evaluación inicial del SG SST - 1%	2.3.1 Evaluación e identificación de Prioridades		1				X				
		Plan de Trabajo - 2%	2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado		2			X					
II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de Salud en el Trabajo 9%	3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional		1	9		X		4			
			3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud		1			X					
			3.1.3 Informar al médico los perfiles de cargo		1			X					
			3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales - Peligros - Periodicidad		1			X					
			3.1.5 Custodia de Historias Clínica		1				X				
			3.1.6 Restricciones y Recomendaciones Laborales		1			X					
			3.1.7 Estilo de vida y entornos saludables (Controles tabaquismo, alcoholismo, consumo de drogas y otros)		1			X					
			3.1.8 Agua Potable, Servicios Sanitarios, Disposición de Basura		1			X					
	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (10%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos. 15%	4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros		4	15	X				15		
			4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la organización		4		X						
			4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)		3		X						
			4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos		4		X						
		Medidas de prevención y control para intervenir los riesgos / peligros	4.2.1 Se implementan medidas de prevención y control / peligros		2,5	15	X				10		
			4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas prevención y control		2,5			X					
			4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos		2,5		X						
GESTIÓN DE EMERGENCIAS (10%)	Plan de Prevención, Preparación ante Emergencias 10%	4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía		2,5	10		X		10				
		4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas.		2,5		X							
		4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Personal - EPP - se verifica con contratista y subcontratistas		2,5		X							
III. VERIFICAR	MONITOREO DE AVANCES (10%)	5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Prevención ante Emergencias		5	10	X				10			
		5.1.2 Brigada de prevención, conformada y dotada		5		X							
		Gestión y Resultados del SG SST - 5%	6.1.1 Indicadores de Estructura, Proceso y Resultado			1,25	5		X				0
			6.1.2 La Empresa realiza auditoría por lo menos una vez al año			1,25			X				
			6.1.3 Revisión anual por la Alta Dirección, resultados y alcance de la auditoría			1,25			X				
6.1.4 Planificación Auditorías con el COPASST			1,25		X								
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	7.1.1 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del SG SST		2,50	10		X			2,5			
		7.1.2 Toma de Medidas Correctivas, Preventivas y De Mejora		2,50			X						
		7.1.3 Ejecución de Acciones Correctivas, Preventivas y De Mejora de la Investigación de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral		2,50			X						
		7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y ARL		2,50		X							
<b>TOTALES</b>						<b>100</b>	<b>Puntaje Obtenido</b>			<b>54,5</b>			
							PLAN DE ACCIÓN			CRÍTICA			
<p>Cuando se cumple con el ítem del estándar la calificación será la máxima del respectivo ítem. De lo contrario su calificación será cero (0).                  Si el estándar no aplica, se deberá justificar situación y se calificará con el porcentaje máximo del ítem indicado para cada estándar; en caso de no justificarse la calificación del estándar será cero (0).</p>													
Firma del Empleador ó Contratante						Firma del Responsable de la Ejecución SG SST							

**ACEPTABLE: Calificación Mayor al 85 %**

- Mantener la calificación y evidencias a disposición de MinTrabajo.
- Incluir en el Plan de Anual de Trabajo las mejoras detectadas

**MODERADAMENTE ACEPTABLE: Calificación entre 61% y el 85 %**

- Plan de Mejoramiento a disposición de MinTrabajo
- Enviar a la ARL reporte de avances (max a los seis meses)
- Plan de visita MinTrabajo


**CRÍTICO: Calificación menor al 60%**

- Plan de Mejoramiento de inmediato a disposición de MinTrabajo
- Enviar a la ARL reporte de avances ( máx a los tres meses)
- Seguimiento anual y Plan de Visita la empresa

Nota: Tomado de (<https://www.colmenaseguros.com/Paginas/default.aspx>)

## Anexo

## Matriz de riesgos Legales

		MATRIZ LEGAL SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO					FECHA DE ULTIMA VERSION			EXIGENCIAS LEGALES QUE APLICAN PARA CONTINENTAL DE PINTURAS LTDA	
		28 de Octubre de 2017			PUNTAJE AL EVALUAR LA NORMA EL 100%		53,3				
TEMA GENERAL	TEMA ESPECIFICO	NORMA	AÑO	DESCRIPCION	INSTITUCION	ESTADO	OBLIGACION	ACCIONES DE CUMPLIMIENTO	PUNTAJE DE CUMPLIMIENTO		
Decreto de transición de la implementación del SG-SST	Ampliación del plazo para la implementación del SG-SST	Decreto 052 de 2017	2017	Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. del Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector	Ministerio de Trabajo	Activo	Dar inicio a la ejecución del SG-SST de manera progresiva, paulatina y sistemática de las fases de implementación descritas.	La empresa se encuentra al día en la primera fase de evaluación inicial. Se esta realizando la ejecución de mejora frente a la evaluación	20		
Seguridad y Salud en el Trabajo	Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral	Decreto 1507 de 2014	2014	Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral	Ministerio de Trabajo	Activo	N/A	No tiene exigencia para la empresa, es un documento informativo y aplicable a la empresa en caso que se presente invalidez.	0		
Sistema General de Riesgos laborales		Decreto 2923 de 2011	2011	Por el cual se establece el Sistema de Garantía del Sistema General de Riesgos Profesionales.	Presidencia de la Republica	Activo	Por el cual se establece el Sistema de Garantía del Sistema General de Riesgos Profesionales.	La empresa se encuentra dentro del programa de garantía de Riesgos Profesionales	0		
Tabla de Enfermedades Profesionales.	Seguridad y Salud en el Trabajo	Decreto 1832 de 1994	1994	Por el cual se adopta la tabla de enfermedades profesionales.	Presidencia de la Republica	Activo	Aplicar y mantener la Norma	La empresa no tiene claro la tabla de enfermedades	0		
Bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país.	Reglamentación Salud Ocupacional.	Decreto 614 de 1984	1984	Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país.	Presidencia de la Republica	Activo	Cumplir con los artículos aplicables.	La empresa no tiene el reglamento de Salud ocupacional aplicado en su totalidad	40		
Unificar y actualizar la normatividad sobre el control de sustancias y productos químicos.	Utilización de productos químicos.	Resolución 0001 de 2015	2015	Por el cual se unifica y actualiza la normatividad sobre el control de sustancias y productos químicos.	Consejo Nacional de Estupefacientes	Activo	La presente resolución aplica a todas las personas naturales o jurídicas que utilicen productos químicos.	Se esta avanzando para dar cumplimiento a la norma.	20		
Modificación de la resolución 652 del 2012	Conformación del comité de convivencia Laboral.	Resolucion 1356 de 2012	2012	Por el cual se modifica parcialmente la Resolución 652 del 2012.	Ministerio de Trabajo	Activo	Conformar el Comité de Convivencia Laboral de acuerdo como lo dice la resolución.	Se esta avanzando para dar cumplimiento a la norma.	20		
Guías de Atención Integral de Salud Ocupacional.	Seguridad y Salud en el Trabajo.	Resolucion 1013 de 2008	2008	Por el cual se adoptan las Guías de Atención Integral de Salud Ocupacional basadas en la evidencia para asma ocupacional, trabajadores expuestos a benceno, plaguicidas, inhibidores de colinesterasa, dermatitis de contacto y cáncer pulmonar relacionados con el trabajo.	Ministerio de salud y Protección social	Activo	Las Guías de Atención Integral de Salud Ocupacional serán de obligatoria referencia por parte de los empleadores en la prevención de los daños a la salud por causa o con ocasión del trabajo, la vigilancia de la salud, tratamiento, el diagnóstico y rehabilitación de los	Se esta avanzando para dar cumplimiento a la norma.	20		
Identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial.	Medición del factor de riesgo psicosocial.	Resolucion 2646 de 2008		Por el cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factor de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés	Ministerio de salud y Protección social	Activo	Identificar, evaluar, prevenir intervenir y monitorear permanentemente la exposición a factores de riesgo psicosocial.	Se esta avanzando para dar cumplimiento a la norma.	20		
Investigación de incidentes y accidentes de trabajo.	Investigación de incidentes y accidentes de trabajo.	Resolucion 1401 de 2007	2007	Por el cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.	Ministerio de protección social	Activo	Conformación del equipo de investigación.	Se esta avanzando para dar cumplimiento a la norma.	20		
Reglamento Instrumento Andino Seguridad y Salud en el Trabajo.	Desarrollar los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Resolucion 957 de 2005	2005	Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el trabajo.	Secretaría General de la Comunidad Andina	Activo	Cumplimiento del decreto 1443 del 2014	Empresa no tiene aplicado el decreto	0		
Seguridad y Salud en el Trabajo	Funcionamiento de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial en los lugares de trabajo.	Resolucion 2013 de 1986	1986	Por el cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial en los lugares de trabajo.	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Activo	Conformar el COPASST	Se esta avanzando para dar cumplimiento a la norma.	20		
Prevención y protección de personal expuesto a contaminación por ruido.	Protección y conservación de la audición de la salud y del bienestar de las personas por causa de la producción y emisión de ruidos.	Resolucion 8321 de 1983	1983	Por medio del cual se dictan normas sobre la protección y conservación de la audición de la salud y el bienestar de las personas por causa de la producción y emisión de ruido.	Ministerio de salud y Protección social	Activo	Realización de audiometrías al personal que realiza trabajo en alturas.	La empresa no cuenta con medios ni se apoya aun con la eps para gestionar la norma	0		

Nota: Autoría Propia





## Anexo

## Clasificación de Peligros

CLASIFICACION						
BIOLOGICO	FISICO	QUIMICO	PSICOSOCIAL	BIOMECAÑICOS	CONDICIONES DE SEGURIDAD	FENOMENOS NATURALES
VIRUS	RUIDO (DE IMPACTO, INTERMITENTE Y CONTINUO)	POLVOS ORGÁNICOS INORGÁNICOS	GESTIÓN ORGANIZACIONAL (ESTILO DE MANDO, PAGO, CONTRATACIÓN, PARTICIPACIÓN, INDUCCIÓN Y CAPACITACIÓN, BIENESTAR SOCIAL, EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO, MANEJO DE CAMBIOS.	POSTURAS (PROLONGADA, MANTENIDA, FORZADA, ANTIGRAVITACIONAL).	MECÁNICO (ELEMENTOS O PARTES DE MÁQUINAS, HERRAMIENTAS, EQUIPOS, PIEZAS A TRABAJAR, MATERIALES PROYECTADOS SÓLIDOS O FLUIDOS).	SISMO
BACTERIAS	ILUMINACIÓN (LUZ VISIBLE POR EXCESO O DEFICIENCIA)	FIBRAS	CARACTERÍSTICAS DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO (COMUNICACIÓN, TECNOLOGÍA, ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, DEMANDAS CUALITATIVAS Y CUANTITATIVAS DE LA LABOR).	ESFUERZO.	ELECTRICO (ALTA Y BAJA TENSION, ESTÁTICA).	TERREMOTO
HONGOS	VIBRACIÓN (CUERPO ENTERO, SEGMENTADA)	LÍQUIDOS (NEBLAS Y ROCÍOS)	CARACTERÍSTICAS DEL GRUPO SOCIAL DE TRABAJO (RELACIONES, COHESIÓN, CALIDAD DE INTERACCIONES, TRABAJO EN EQUIPO).	MOVIMIENTO REPETITIVO.	LOCATIVO (SISTEMAS Y MEDIOS DE ALMACENAMIENTO), SUPERFICIES DE TRABAJO (IRREGULARES, DESLIZANTES CON DIFERENCIA DEL NIVEL), CONDICIONES DE ORDEN Y ASEO, (CAIDAS DE OBJETO).	VENDAVAL
RICKETSIAS	TEMPERATURAS EXTREMAS (CALOR Y FRIO)	GASES Y VAPORES	CONDICIONES DE LA TAREA (CARGA MENTAL, CONTENIDO DE LA TAREA, DEMANDAS EMOCIONALES, SISTEMAS DE CONTROL, DEFINICIÓN DE ROLES, MONOTONÍA, ETC).	MANIPULACIÓN MANUAL DE CARGAS.	TECNOLÓGICO (EXPLOSIÓN, FUGA, DERRAME, INCENDIO).	INUNDACIÓN
PARÁSITOS	PRESIÓN ATMOSFÉRICA (NORMAL Y AJUSTADA)	HUMOS METÁLICOS NO METÁLICOS	INTERFASE PERSONA - TAREA (CONOCIMIENTOS, HABILIDADES EN RELACIÓN CON LA DEMANDA DE LA TAREA, INICIATIVA, AUTONOMÍA Y RECONOCIMIENTO, IDENTIFICACIÓN DE LA PERSONA CON LA TAREA Y LA ORGANIZACIÓN).		ACCIDENTES DE TRÁNSITO.	DERRUMBE
PICADURAS	RADIACIONES IONIZANTES (RAYOS X, GAMA, BETA Y ALFA)	MATERIAL PARTICULADO	JORNADA DE TRABAJO (PAUSAS, TRABAJO NOCTURNO, ROTACIÓN, HORAS EXTRAS, DESCANSOS).		PÚBLICOS (ROBOS, ATRACOS, ASALTOS, ATENTADOS, DE ORDEN PÚBLICO, ETC).	PRECIPITACIONES, (LLUVIAS, GRANIZADAS, HELADAS)
MORDEDURAS	RADIACIONES NO IONIZANTES (LASER, ULTRA VIOLETA, INFRARROJA, RADIOFRECUENCIA, MICROONDAS)				TRABAJO EN ALTURAS.	
FLUIDOS O EXCREMENTOS					ESPACIOS CONFINADOS.	

Nota: Autoría Propia

*Ciudad y Fecha (En hoja membretada)*

PARA:

DE: *(Gerencia General, Dirección de RRHH, etc.)*

ASUNTO: Elección de candidatos en representación de los trabajadores para la conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo con vigencia del año ( ) al año ( )

*(Nombre de la empresa)* dando cumplimiento a la legislación laboral relacionada con la conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, convoca a la inscripción de los *(número: depende del número de trabajadores según resolución 2013 de 1986)* candidatos con sus respectivos suplentes en representación de los trabajadores.

La hoja de inscripción de candidatos o plancha debe reclamarse en la oficina de *(contacto de salud ocupacional)* hasta el día *(máximo dos días hábiles)* y deberá ser diligenciada y entregada nuevamente como fecha límite el día *(máximo 3 días hábiles)*.

Las planchas presentadas estarán en cartelera para conocimiento de todos los empleados por *(máximo dos días hábiles)*.

La votación de las diferentes planchas que se presenten se realizará el día *(máximo 4 días de entregadas las hojas de inscripción)* en *(lugar de votación: la portería, la entrada al restaurante, la entrada al vestuario, la entrada al salón de producción o área de servicio)* a las *(00:00 horas)*.

El conteo de votos se realizará el día ( ) a las *(00:00 horas)* en presencia de un representante de cada una de las planchas presentadas y el jurado de votación.

Elegidos los representantes y sus respectivos suplentes se programará una primera reunión para determinar las funciones del comité y el plan de trabajo.

Cordialmente

*Gerente/ Director RRHH/ Jefe de Personal*

Nota: Autoría Propia

Anexo

**HOJA DE INSCRIPCIÓN DE LOS CANDIDATOS AL COMITÉ PARITARIO DE  
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**Empresa:** \_\_\_\_\_

**Período:** \_\_\_\_\_

NOMBRE	OFICIO	SECCIÓN	FECHA

Responsable: \_\_\_\_\_

Fecha de cierre: \_\_\_\_\_

Nota: Autoría Propia

Anexo

**ACTA DE APERTURA DE ELECCIONES DE LOS CANDIDATOS AL COMITÉ  
PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

EMPRESA \_\_\_\_\_

PERIODO \_\_\_\_\_

Siendo las \_\_\_\_\_ del día \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, se dio apertura al proceso de votación para la elección de los candidatos al COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO para el período que va de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

En calidad de jurados de votación se encargó a los señores:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Nombre y Firma del Coordinador de la mesa de votación

\_\_\_\_\_

Nombre y Firma del Colaborador de la mesa de votación

\_\_\_\_\_

Nota: Autoría Propia

Anexo

**REGISTRO DE VOTANTES****COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

EMPRESA \_\_\_\_\_

No.	NOMBRE	No. CÉDULA O REGISTRO	FIRMA DEL TRABAJADOR
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			

FECHA: \_\_\_\_\_ RESPONSABLE: \_\_\_\_\_

Nota: Autoría Propia

