



UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA

FORMATO HOJA DE RESUMEN PARA TRABAJO DE GRADO	Documento	Código	Fecha	Revisión
		F-AC-DBL-007	10-04-2012	A
DIVISIÓN DE BIBLIOTECA	Dependencia	Aprobado		Pág.
		SUBDIRECTOR ACADEMICO		1(89)

RESUMEN – TRABAJO DE GRADO

AUTORES	CRISTIAN ALEXIS LOZANO PEREZ LAURA MILENA PEREZ CLAVIJO
FACULTAD	FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONOMICAS
PLAN DE ESTUDIOS	ADMINISTRACION DE EMPRESAS
DIRECTOR	GENNY TORCOROMA NAVARRO CLARO
TÍTULO DE LA TESIS	PROPUESTA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL BASADO EN LA NORMA OHSAS 18001:2007 EN LA EMPRESA MUEBLES HALCON DE LA CIUDAD DE OCAÑA, NORTE DE SANTANDER

RESUMEN

(70 palabras aproximadamente)

EL PRESENTE TRABAJO DE GRADO TUVO COMO OBJETIVO GENERAL LA ELABORACIÓN DE UNA PROPUESTA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN LA EMPRESA MUEBLES HALCON EN LA CIUDAD DE OCAÑA, NORTE DE SANTANDER; BASADO EN LA NORMA OHSAS 18001:2007, CON EL PROPÓSITO DE MITIGAR LOS RIESGOS INHERENTES A LOS QUE SE EXPONEN LOS TRABAJADORES DE UNA MANERA EFICAZ, ASEGURANDO EL ALCANCE DE NUEVOS Y MEJORES ESTÁNDARES DE TRABAJO Y EN LAS INSTALACIONES DE LA EMPRESA.

CARACTERÍSTICAS

PÁGINAS: 89	PLANOS:	ILUSTRACIONES:	CD-ROM: 1
-------------	---------	----------------	-----------



VÍA ACOLSURE, SEDE EL ALGODONAL, OCAÑA N. DE S.
Línea Gratuita Nacional 018000 121022 / PBX: 097-5690088
www.ufpso.edu.co



**PROPUESTA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA DE
SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL BASADO EN LA NORMA OHSAS
18001:2007 EN LA EMPRESA MUEBLES HALCON DE LA CIUDAD DE
OCAÑA, NORTE DE SANTANDER**

**CRISTIAN ALEXIS LOZANO PEREZ
LAURA MILENA PEREZ CLAVIJO**

**UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONOMICAS
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
OCAÑA
2015**

**PROPUESTA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA DE
SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL BASADO EN LA NORMA OHSAS
18001:2007 EN LA EMPRESA MUEBLES HALCON DE LA CIUDAD DE
OCAÑA, NORTE DE SANTANDER**

**CRISTIAN ALEXIS LOZANO PEREZ
LAURA MILENA PEREZ CLAVIJO**

**Trabajo de grado presentado como requisito para optar el título de Administrador
de Empresas**

**Director
GENNY TORCOROMA NAVARRO CLARO**

**UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONOMICAS
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
OCAÑA
2015**

CONTENIDO

Pág.

INTRODUCCION	13
1. PROPUESTA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL BASADO EN LA NORMA OHSAS 18001:2007 EN LA EMPRESA MUEBLES HALCON DE LA CIUDAD DE OCAÑA, NORTE DE SANTANDER.	14
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	16
1.3 OBJETIVOS	16
1.3.1 General.	16
1.3.2 Específicos	16
1.4 JUSTIFICACIÓN	16
1.5 DELIMITACIÓN	17
1.5.1 Conceptual.	17
1.5.2 Operativa.	17
1.5.3 Temporal.	17
1.5.4 Geográfica.	17
2. MARCO REFERENCIAL	18
2.1 MARCO HISTÓRICO	18
2.1.1 Marco Histórico Mundial de las normas OSHAS 18001.	18
2.1.2 Marco Históricos Nacional de las normas ISO 18001.	19
2.1.3 Marco Histórico Departamental de las normas ISO 18001	20
2.1.4 Marco Histórico Local de las normas 18001.	20
2.2 MARCO CONCEPTUA	20
2.3 MARCO TEÓRICO	26
2.3.1 Teoría de la salud y la seguridad en el trabajo como norma.	26
2.4 MARCO CONTEXTUAL	30
2.5 MARCO LEGAL	32
2.5.1 Constitución política de Colombia.	32
2.5.2 Código del comercio.	34

2.5.3 Código sustantivo del trabajo	34
2.5.4 Legislación ocupacional.	38
2.5.5 La Declaración Universal de Derechos Humanos (1948)	42
3. DISEÑO METODOLÓGICO	43
3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN	43
3.2 POBLACIÓN	43
3.3 MUESTRA	43
3.4 TÉCNICAS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	43
3.5 ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	43
3.6 ESQUEMA METODOLOGICO	44
4. ANALISIS Y DISCUSIÓN DE DATOS	45
4.1 PRESENTACION DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA	45
4.1.1 Resultados de la encuesta a trabajadores.	45
4.1.2 Resultados de la encuesta a propietarios.	52
4.2 DIAGNOSTICO SITUACIONAL DE LA EMPRESA MUEBLES HALCON EN LA CIUDAD DE OCAÑA	53
4.3 EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO	54
4.3.1 Análisis de los factores de riesgo.	54
4.3.2 Identificación de peligros y enfermedades.	61
4.4 DOCUMENTACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS	61
4.5 PLAN DE ACCIÓN PARA IMPLEMENTAR UN SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	64
5. CONCLUSIONES	65
6. RECOMENDACIONES	66
BIBLIOGRAFÍA	67
REFERENCIAS ELECTRÓNICAS	68
ANEXOS	72

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Conocimiento del manual de procedimientos	45
Tabla 2. Programas de medicina preventiva y del trabajo.	46
Tabla 3. Programas de seguridad y salud en el trabajo.	47
Tabla 4. Procedimientos para identificar peligros.	48
Tabla 5. Capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo.	49
Tabla 6. Programas de prevención para incidentes.	50
Tabla 7. Utiliza elementos de seguridad industrial.	51
Tabla 8. Matriz de evaluación de riesgos.	56

LISTA DE GRAFICAS

	Pág.
Grafica 1. Conocimiento del manual de gestión de SST.	45
Grafica 2. Desarrollo de programas de medicina.	46
Grafica 3. Manejo de programas de SST	47
Grafica 4. Evaluación de peligros	48
Grafica 5. Capacitaciones al personal en SST	49
Grafica 6. Prevención de incidentes y situación de emergencia.	50
Grafica 7. Elementos de seguridad industrial	51

LISTA DE ANEXOS

Pág.

Anexo A. Entrevista dirigida a los propietarios de la empresa MUEBLES HALCON en la ciudad de Ocaña, N de S.	72
Anexo B. Encuesta dirigida a los empleados de la empresa AGROQUIMOCOS en la ciudad de Ocaña, Norte de Santander.	73
Anexo C. Lista de chequeo	74
Anexo D. Documentación de la Empresa.	75
Anexo E. Evidencias fotográficas de las instalaciones de MUEBLES HALCON	76
Anexo F. Procedimiento para el Control de la Documentación	77
Anexo G. Procedimiento para la Identificación y Evaluación de Requisitos Legales y otros requisitos.	78
Anexo H. Procedimiento para la Revisión por la Dirección	79
Anexo I. Procedimiento para el Control de los Registros.	80
Anexo J. Procedimiento para las Auditorías Internas.	81
Anexo K. Procedimiento para la Gestión de las No Conformidades, Acciones Correctivas y Preventivas	82
Anexo L. Procedimiento para el Control Operacional de la SST.	83
Anexo M. Procedimiento para la Comunicación, Participación y Consulta.	84
Anexo N. Procedimiento para la Gestión de Objetivos y Programas de Seguridad y Salud en el Trabajo.	85
Anexo O. Procedimiento para la Competencia, Formación y Toma de Conciencia.	86
Anexo P. Procedimiento para la Investigación de Incidentes.	87
Anexo Q. Procedimiento para la Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos.	88
Anexo R. Procedimiento para la Preparación y respuesta ante Emergencias.	89
Anexo S. Manual de seguridad y salud en el trabajo.	90
Anexo T. Plan de acción.	91

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por darme sabiduría en los momentos más difíciles del desarrollo de este proyecto.

A los propietarios de la Empresa MUEBLES HALCON, por su compromiso y valiosa colaboración en las diferentes etapas del desarrollo del trabajo.

A la Msc. Genny Torcoroma Navarro Claro, tutora del proyecto, quien con su experiencia y conocimiento hizo valiosos aportes que impulsaron este proyecto.

A mis padres, que siempre me brindaron su apoyo incondicional en el desarrollo del proyecto y de las demás actividades educativas; por los sacrificios incalculables hechos por verme como profesional en administración de empresas, los cuales nunca podre retribuir, Gracias y mil gracias.

A mis familiares y amigos por estar presentes cuando los necesité.

A todos gracias infinitas.

Cristian A. Lozano P.

Se logró. Después de todo, un trabajo con mucho esfuerzo; es inevitable llenarse de orgullo y felicidad, GRACIAS al apoyo, participación y paciencia de muchos que facilitaron la realización del proyecto; cada día motivándome con las dificultades que siempre se presentan, demostrándome a mí misma que “si se quiere, se puede” con dedicación se llega al objetivo propuesto

Laura Milena Pérez Clavijo

INTRODUCCION

Una de las principales preocupaciones de una organización debe ser el control de los riesgos que atentan contra la salud de sus trabajadores y los diferentes recursos que esta posee.

Las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo, siempre interfieren con el desarrollo normal de las actividades empresariales, afectando no solo su productividad, sino también su permanencia en el mercado laboral, conllevando a una serie de inconvenientes a nivel familiar, laboral y social. Circunstancias como estas han llevado a tal punto a las empresas, que actualmente estén más decididas a tomar medidas importantes para fomentar la prevención y reducción de riesgos laborales, tratando de encontrar apoyo cada vez más proactivo de las entidades pertenecientes al sistema general de riesgos a través de las administradoras de riesgos laborales (ARL) y destinando recursos, para programas de Salud Ocupacional, en aras de mejorar la eficiencia en sus operaciones y brindar a los empleados un ambiente de trabajo seguro.

Una reciente demanda a nivel mundial, incluyendo a Colombia por disponer de un estándar que permite la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, mediante la integración de la prevención en cada uno de los niveles de las empresas y el cumplimiento de la legislación existente exigió el surgimiento del modelo NTC-OHSAS 18001:2007 SISTEMA DE GESTION EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL, En la que se indican los requisitos que permite a toda organización hacer gestión en el control de sus riesgos de seguridad y salud en el trabajo, mejorando el desempeño; así mismo, crea una imagen frente a sus clientes y la sociedad en general de compromiso con la seguridad de sus trabajadores y público en general.

Mediante los lineamientos de esta norma, se realizó el proyecto de grado “Propuesta para la implementación de un Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional basado en la norma OHSAS 18001:2007 en la empresa MUEBLES HALCON de la ciudad de Ocaña, Norte de Santander”, el cual pretende servir como una herramienta que facilite la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, durante la producción de los muebles. Lo anterior le permitirá a la organización aumentar la satisfacción de sus clientes; realizar una adecuada gestión de los riesgos inherentes a sus actividades y cumplir con los requisitos legales con sus empleados.

1. PROPUESTA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL BASADO EN LA NORMA OHSAS 18001:2007 EN LA EMPRESA MUEBLES HALCON DE LA CIUDAD DE OCAÑA, NORTE DE SANTANDER.

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Debido a los mercados altamente cambiantes donde se desenvuelven las empresas hoy en día, las exigencias tanto nacionales como internacionales en el ámbito de la seguridad y la salud de los empleados a nivel industrial han generado que las empresas tengan la necesidad de destacarse en el mercado donde ejercen sus actividades comerciales frente a las demás organizaciones. La OIT afirma que “Las condiciones de seguridad y salud en el trabajo difieren enormemente entre países, sectores económicos y grupos sociales. Los países en desarrollo pagan un precio especialmente alto en muertes y lesiones, pues un gran número de personas están empleadas en actividades peligrosas como la agricultura, la pesca y la minería. En todo el mundo, los pobres y los menos protegidos - con frecuencia mujeres, niños y migrantes - son los más afectados.”¹. De aquí parte la necesidad de las empresas por aplicar normas que permitan crear un ambiente laboral con mayor seguridad, para evitar accidentes que puedan acarrear demandas millonarias o pérdida de valiosos empleados.

Las grandes empresas mundiales han dado ejemplo de cómo adoptando un papel responsable con la seguridad laboral del recurso humano, se puede mejorar la productividad de la organización, la calidad de los productos y la eficacia en la utilización de recursos valiosos para las empresas, haciendo a estas más competitivas en los mercados de hoy que son cada vez más volátiles y requieren de una mayor aplicación de estrategias en todos los aspectos de la organización.

“La seguridad y salud en el trabajo tiene como finalidad promover y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones; prevenir todo daño causado a la salud de éstos por las condiciones de su trabajo; protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de la existencia de agentes nocivos a su salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo acorde con sus aptitudes fisiológicas y psicológicas.”²

Las empresas, en aspectos de seguridad en el trabajo están reguladas por la OHSAS 18001 de 2007 (Occupational Health and Safety Management Systems, en español, Sistemas de Gestión de Salud y Seguridad Laboral) la cual se compone de una serie de estándares internacionales relacionados con la seguridad y salud ocupacional, estas se pueden aplicar en cualquier tipo de empresas sea cual sea su actividad económica o naturaleza, aunque solo las grandes y más reconocidas empresas la aplican, pues estas

¹ OIT (Organización internacional del trabajo). Disponible en línea. Citado 10/11/2014. <http://ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm>

² RAFFAGHELLI, Julio RIESGOS DE TRABAJO. Ponencia Oficial, Córdoba, Agosto de 2014. Comité Mixto OIT/OMS de Salud en el Trabajo 1ª Reunión 1950 y rev. 12º Reunión 1995. Disponible en línea. Citado 12/11/2014. <http://es.scribd.com/doc/243011201/RAFFAGHELLI-Julio-RIESGOS-DE-TRABAJO-Ponencia-Oficial-pdf>

saben que para poder estar a la cabeza y poder competir en el mercado deben asegurarse que los empleados cuenten con un espacio de trabajo seguro y de esta forma darle el mejor aprovechamiento al recurso humano ofreciendo seguridad tanto para el trabajador como al cliente.

En Ocaña no hay mucha presencia de industrias y de las pocas que hay en la provincia, la mayor parte de estas no aplican normas de seguridad en el trabajo acordes a su labor y tamaño, esto sucede por pensar que “aplicarlo, sería igual a un gastos sin beneficio” y por ello no logran visualizarlo como una gran oportunidad competitiva y ventaja de mejora; por otra parte, se ve que muchas empresas nacientes fracasan en el intento antes de siquiera tener un reconocimiento en el mercado por el mal uso o la carencia de estos sistemas. Los programas o planes de seguridad en la ciudad presentan un fuerte abandono por parte de las empresas tanto privadas como públicas, y el desarrollo de sistemas de seguridad ha despertado un nuevo segmento de negocios y ha dado vida a otros que han tenido que innovar para ajustarse a las preferencias de los consumidores, condiciones del mercado y exigencias del gobierno.

Actualmente la empresa MUEBLES HALCON no cuenta con un sistema que le permita asegurar un ambiente basado en total seguridad y prevenir accidentes o enfermedades a sus empleados, nacientes de su actividad laboral, por ello deben entrar en un proceso de cambio y mejora, pues ellos a pesar de sus excelentes productos, no solo compiten con productos y servicios locales de alta calidad, sino con empresas nacionales, las cuales cuentan con procesos eficaces para la fabricación de muebles. También se ve necesario que le empresa entre a aplicar esta norma, para garantizar que los trabajos que allí se ejecuten se realicen de manera segura y normalizada; todo esto a fin de evitar los riesgos y prevenir accidentes.

En la empresa objeto de estudio, se observó que no existe registro alguno de los accidentes e incidentes ocurridos dentro de esta además, no se cuenta con un control técnico de los equipos de protección personal, los cuales deben utilizar los trabajadores de la misma, por otra parte el personal no tiene una formación para el manejo seguro de la maquinaria; por lo tanto, es evidente que no existe una identificación ni hay corrección de los riesgos presentes en el negocio y por las instalaciones de la organización, dadas todas estas evidencias observadas se puede inferir en que el riesgo que presenta la empresa es muy alto siendo necesario tomar medidas de forma casi inmediata con el propósito de mejorar la situación de la empresa, buscando eliminar o minimizar los riesgos que en esta se presentan y de esta forma lograr obtener un ambiente más seguro, sano y adecuado para trabajo del personal.

Este proyecto se basara en las normas OHSAS 18001 y su aplicación, para que de esta forma se asegure el bienestar de los trabajadores de esta empresa productora y comercializadora de muebles, alcobas y otra gran variedad de productos en madera, haciendo una propuesta con la cual se busca la protección de los trabajadores por medio del enfoque de dichas normas, en la que encontramos situaciones inseguras, las mismas que podrían prevenirse y corregirse estableciendo un programa de seguridad y realizando seguimientos predictivos y correctivos a medida que se cumplan los requisitos que una organización debe tener para este sistema y a su vez

la habilita para que se fije su propia política y objetivos en seguridad y salud en el trabajo, tomando en consideración los requisitos legales aplicables y el control de los riesgos provenientes de sus actividades.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿En la empresa MUEBLES HALCON será necesaria la implementación de un Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional?

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 General. Realizar una propuesta para la implementación de un Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional basado en la norma OSHAS 18001:2007 en la empresa MUEBLES HALCON en la ciudad de Ocaña, Norte de Santander.

1.3.2 Específicos.

- Efectuar un diagnóstico situacional en la empresa MUEBLES HALCON, con respecto al Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional OSHAS 18001:2007, lo cual les permita administrar y asegurar la seguridad del recurso humano.
- Identificar falencias, peligros y valorar los riesgos que presenta la empresa en relación a lo que establece la norma OHSAS 18001:2007.
- Documentar los procesos y procedimientos que permita la implementación de la norma OHSAS 18001:2007 dentro de la empresa base de estudio.
- Establecer un plan de acción para implementar un sistema de seguridad y salud ocupacional en la empresa MUEBLES HALCON, el cual esté acorde con la norma OSHAS 18001:2007.

1.4 JUSTIFICACIÓN

Para que una organización pueda lograr mantener el control de las operaciones que en ella se realizan y poder evitar accidentes, lesiones, enfermedades o riesgos en su recurso humano es necesario la implementación de programas que ayuden a controlar y contrarrestar todas estas situaciones que se salen del control ejercido por la dirección, las mismas que están relacionadas con la manipulación de productos, maquinaria, ubicación y señalización dentro de una empresa.

La empresa “MUEBLES HALCON” tras 45 años en el mercado de la fabricación de muebles en la ciudad Ocaña, tiene la carencia de un programa de seguridad en el trabajo, lo cual hasta el momento no ha interrumpido sus labores, pero se hace necesaria la aplicación de mejoras en estos aspectos, pues el mercado cambiante en el cual se desarrollan las industrias hoy en día así lo exige. Al realizar la asesoría en estos aspectos, la empresa podrá mejorar el área de trabajo del recurso humano, haciendo que este pueda desempeñarse de una manera más adecuada y que los productos se hagan de una mejor forma, lo que conllevará a que la empresa produzca y obtenga bienes de

mejor calidad y en cantidades más elevadas, es decir, que ayudara a que la empresa tenga un óptimo desarrollo operativo, trayendo consigo beneficios económicos, con los cuales se elevaran las ventas y el reconocimiento de la empresa; por otro lado, la realización de este trabajo nos permite a los realizadores, aplicar los conocimientos que hemos adquirido durante nuestra formación como administradores de empresas.

1.5 DELIMITACIÓN

1.5.1 Conceptual. El proyecto estará enfocado bajo la siguiente conceptualización: seguridad industrial, salud ocupacional, riesgos, enfermedad profesional, enfermedad laboral, salud, recursos humanos, dirección, accidentes, campo de trabajo, prevención, control, medición, factores de riesgo, diagnostico situacional, toma de decisiones, conceptualización de normas internacionales, señalización, entre otras muy importantes para el desarrollo del presente proyecto.

1.5.2 Operativa. El proyecto se desarrollara con base en los parámetros documentales, con la dirección orientación de la administradora de empresas y docente GENNY TORCOROMA NAVARRO CLARO y la elaboración estará a cargo de los estudiantes CRISTIAN ALEXIS LOZANO PÉREZ y LAURA MILENA PEREZ CLAVIJO, para que de esta manera se lleve a cabo la realización de la tesis titulada “Propuesta para la implementación de un Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional basado en la norma OHSAS 18001:2007 en la empresa MUEBLES HALCON en la ciudad de Ocaña, Norte De Santander”.

1.5.3 Temporal. La realización del trabajo de grado titulado “Propuesta para la implementación de un Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional basado en la norma OHSAS 18001:2007 en la empresa MUEBLES HALCON en la ciudad de Ocaña, Norte de Santander”, tendrá una duración de ocho (8) semanas, tal como se indica en el cronograma de actividades.

1.5.4 Geográfica. La población objeto de estudio para el desarrollo del presente proyecto de grado, será el recurso humano que labora en la empresa MUEBLES HALCON, correspondiente a cinco (5) personas de planta.

2. MARCO REFERENCIAL

2.1 MARCO HISTÓRICO

2.1.1 Marco Histórico Mundial de las normas OSHAS 18001. La norma OHSAS 18001 (Evaluación de Higiene y Seguridad Ocupacional) es un estándar internacional el cual define los requisitos relacionados a los sistemas de higiene y seguridad lo cual le permite a una organización controlar sus riesgos y mejorar el desempeño. OHSAS 18001 se puede aplicar a cualquier organización de cualquier tipo de negocio, no importando el monto de activos con que cuente una Organización. Esta norma dirige su desarrollo a la manera en que una compañía tiene control y conocimiento sobre todos los riesgos relevantes que resultan de operaciones normales y situaciones anormales. Se concentra en la administración de Higiene y Seguridad Ocupacional y en las continuas mejoras que la organización desarrolla para proporcionarle a las partes involucradas y a otros las garantías de conformidad con su política de Seguridad y salud en el Trabajo establecida.³

La especificación OHSAS nació en su momento para dar respuesta a las diferentes iniciativas que estaban surgiendo en el mercado y que requerían un documento de reconocido prestigio mundial que permitiese a las organizaciones diseñar, evaluar y certificar sus sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Establece los requisitos para un sistema que permita a una organización controlar sus riesgos de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y mejorar su desempeño. Todos sus requisitos han sido previstos para su incorporación a cualquier sistema de gestión de la SST. La extensión de su aplicación depende de factores tales como la política de SST de la organización, la naturaleza de sus actividades, así como los riesgos y complejidad de sus operaciones.

LA HISTORIA OHSAS 18001:2007.

1996: AENOR publica las Normas UNE 81900 EX

1998: ISO no apoya a la Organización Internacional del Trabajo (ILO) en el desarrollo de un documento de recomendaciones sobre los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

1999: se publica la especificación OHSAS 18001.

2000: se publica OHSAS 18002, directrices para la implementación de OHSAS 18001.

2001: se publican las directrices relativas a los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo ILO-OSH.

2004: se publica la Norma ISO 14001: 2004 (era una llamada para la revisión de OHSAS 18001).

2005: se publica ANSI Z10 (documento sobre gestión del riesgo).⁴

³ OHSAS 18001:2007, Sistema Integrado de Gestión. Disponible en línea. citado 8/12/2014. <http://www.implementacionsig.com/index.php/interpretacion-norma-ohsas18001/13-sistemas/seguridad/ohsas18001c>

⁴ OHSAS 18001:2007, Occupational Health and Safety Assessment Series.

OHSAS: Occupational Health and Safety Assessment Series Después de una consulta pública a nivel mundial, el grupo de proyecto OHSAS desarrolló un primer borrador de trabajo teniendo en cuenta los comentarios recibidos y que fueron analizados en la reunión que AENOR acogió en Madrid a finales de octubre de 2006. El resultado de esta reunión es un segundo borrador que se analiza y completa con los 549 comentarios procedentes de 24 países en la reunión celebrada en el mes de marzo en Shanghái. Tras alcanzar un consenso, se decide publicar la nueva versión de OHSAS 18001:2007. Igualmente, se acuerda un calendario de reuniones para la revisión de OHSAS 18002 (proceso que ya ha comenzado), así como un principio de acuerdo de elaboración de una guía -posible OHSAS 18003- para la realización de auditorías a este tipo de sistemas. La mayor parte de los comentarios recibidos y analizados por el Grupo de Proyecto OHSAS continúan en la trayectoria de alineamiento con ISO 14001, ILO-OSH, ANSI Z10 respecto al ámbito aplicación, definiciones, mejora continua, participación del empleado, así como en el establecimiento de una correspondencia entre OHSAS 18001 e ILO-OSH: 2001. OHSAS 18001:2007: Tras la revisión técnica a la que ha sido sometida la primera edición OHSAS 18001:1999 se ha publicado la nueva versión, que reemplaza a la anterior.

OHSAS 18001 ha sido desarrollada para poder compatibilizarse con los sistemas de gestión ISO 9001:2000 e ISO 14001:2004, así como para facilitar la integración, por parte de las organizaciones, de los sistemas de gestión de la calidad, medio ambiente y seguridad y salud en trabajo, en el caso de que deseen hacerlo. La certificación a nivel mundial y nacional en los últimos dos años, la demanda y certificación de acuerdo con OHSAS 18001 ha experimentado un notable crecimiento y, en prácticamente todos los países, se ha duplicado el número de certificados; para un total de certificados en todo el mundo de 3.898 11.091 15.815.⁵

2.1.2 Marco Históricos Nacional de las normas ISO 18001. NORMA TÉCNICA NTC-OHSASCOLOMBIANA 18001 2007-10-24 sistemas de gestión en seguridad y salud ocupacional: occupational health and safety management systems Requirements correspondencia: la norma es idéntica (IDT) por traducción con la OHSAS 18001:2007 DESCRIPTORES: salud ocupacional; seguridad ocupacional. I.C.S.: 03.100.01; 13.100 Editada por el Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación (ICONTEC) Apartado 14237 Bogotá, D.C. - Tel. (571) 6078888 - Fax (571) 2221435 Prohibida su reproducción Primera actualización Editada 2007-11-09.

El Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación, ICONTEC, es el organismo nacional de normalización, según el Decreto 2269 de 1993. ICONTEC es una entidad de carácter privado, sin ánimo de lucro, cuya Misión es fundamental para brindar soporte y desarrollo al productor y protección al consumidor. Colabora con el sector gubernamental y apoya al sector privado del país, para lograr ventajas competitivas en los mercados interno y externo. La representación de todos los sectores involucrados en el proceso de Normalización Técnica está garantizada por los Comités Técnicos y el período de Consulta Pública, este último caracterizado por la participación del público en general. La NTC- OHSAS 18001 (Primera actualización) fue ratificada

⁵ OHSAS 18001:2007, Sistema Integrado de Gestión. Disponible en línea. citado 8/12/2014. <http://www.implementacionsig.com/index.php/interpretacion-norma-ohsas18001/13-sistemas/seguridad/ohsas18001c>

por el Consejo Directivo el 2007-10-24. Esta norma está sujeta a ser actualizada permanentemente con el objeto de que responda en todo momento a las necesidades y exigencias actuales. A continuación se relacionan las empresas que colaboraron en el estudio de esta norma a través de su participación en el Comité Técnico 9 Salud ocupacional. Generalidades, coordinado por la USN del Consejo Colombiano de Seguridad.⁶

2.1.3 Marco Histórico Departamental de las normas ISO 18001. En el departamento Norte de Santander son muchas las empresas que han implementado sistemas de seguridad y salud ocupacional entre estas encontramos las citadas a continuación: Aeronáutica civil regional Norte de Santander, CENS grupo EPM, Hospital universitario Erasmo Meoz, Universidad Francisco de Paula Santander.

2.1.4 Marco Histórico Local de las normas 18001. En la ciudad de Ocaña las empresas que han implementado un sistema de seguridad y salud ocupacional son: El restaurante la Cuesta, la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña “sistema de seguridad en el trabajo” Propuesta de un programa de salud ocupacional para la universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, enfocado a optimizar la calidad laboral.⁷ Y se encuentra certificada bajo esta norma de seguridad y salud ocupacional; el Aeropuerto Aguas Claras de Ocaña, Norte de Santander.

2.2 MARCO CONCEPTUAL

Accidente de trabajo. Es el suceso repentino que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo, y que produce en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte; así como aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, aún fuera del lugar y horas de trabajo, o durante el traslado de los trabajadores desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transportarse suministre por el empleador. (Art. 9, capítulo II, decreto 1295/94). Los factores que causan accidentes de trabajo son técnicos, psicosociales y humanos. Algunos tipos de accidentes son los golpes, caídas, resbalones, choques, etc.

Acción Correctiva. Acción tomada para eliminar la causa de una No Conformidad detectada u otra situación indeseable.

Acción preventiva. Acción tomada para eliminar la causa de una No Conformidad potencial, o cualquier otra situación potencial indeseable.

⁶ NORMA TÉCNICA COLOMBIANA NTC-OHSAS 18001:2007, Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional.

⁷ PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL PARA LA UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA, ENFOCADO A OPTIMIZAR LA CALIDAD LABORAL, Fabián Gallardo y Jean Vander Pol Verjel. Disponible en línea, citado 10/12/2014. <http://www.slideshare.net/Jeanvanderpol/propuesta-programa-salud-ocupacional>

Auditoría. Proceso sistemático, independiente y documentado para obtener evidencias de la auditoría (registros, declaraciones de hechos o cualquier otra información que son pertinentes para los criterios de la auditoría y que son verificables) y evaluarlas de manera objetiva con el fin de determinar la extensión en que se cumplen los criterios de auditoría (conjunto de políticas, procedimientos o requisitos utilizados como referencia). Mas sin embargo no es necesario que el proceso se efectúe en todas las áreas de actividades de manera simultánea.⁸

Brigada de emergencia. Deberán estar conformadas por personas que aseguren el soporte logístico del plan de emergencias, por lo tanto deben conocer las instalaciones, rutas y alarmas. Estas personas serán entrenadas en extinción de incendios, rescates y salvamentos. Para lograr los objetivos de una Brigada de emergencia son necesarios los siguientes elementos. Creatividad, productividad, resolución de problemas, trabajo en equipo y recursos. Los principios de acción de la brigada de emergencias son. Unidad, racionalización y oportunidad, comando, seguridad y equilibrio.⁹

Cargas de trabajo. Las cargas de trabajo se dividen en cargas física y carga mental o psicosocial. La carga física se refiere a los factores de la labor que imponen al trabajador un esfuerzo físico; generalmente se da en términos de postura corporal, fuerza y movimiento e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular. La carga mental o psicosocial está determinada por las exigencias cognoscitivas y psicoafectivas de las tareas o de los procesos propios del rol que desempeña el trabajador en su labor. Con base en las cargas laborales se mide la calidad del ambiente del trabajador y con la adecuada planificación del ambiente del trabajo, se logra disminuirlas.

Causas de los accidentes de trabajo. Las principales causas de los accidentes son. El agente en sí, la condición insegura, el tipo de accidente y el factor personal de inseguridad.

Centro de trabajo. Se entiende por centro de trabajo toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada. Cuando una empresa tenga más de un centro de trabajo podrán clasificarse los trabajadores de uno o más de ellos en una clase de riesgo diferente.

Comité Paritario De Salud Ocupacional - COPASO. Es un grupo de personas conformado paritariamente por representantes de los trabajadores y de la administración de la empresa, de acuerdo con la reglamentación vigente Debe funcionar como organismo de promoción y vigilancia del Programa de Salud Ocupacional.¹⁰

⁸ CONTROL INTERNO, Plan de Auditoría en Área Digital. Disponible en línea, citado 10/12/2014. <http://www.aredigital.gov.co/ControlInterno/Plan%20de%20Auditoria/Presentaci%C3%B3n%20Auditoria.pdf>

⁹ Diccionario de términos y vocabulario de la salud ocupacional, Andrés Quijano P. Ediciones Compartidas de Colombia.

¹⁰ GLOSARIO DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL, Fundación Iberoamericana de Seguridad y Salud Ocupacional. Páginas (1 – 8). Disponible en línea, <http://www.slideshare.net/hhbhh/glosario-de-la-seguridad-y-salud-ocupacional>

Condiciones de trabajo. Son el conjunto de variables subjetivas y objetivas que definen la realización de una labor concreta y el entorno en que esta se realiza e incluye el análisis de aspectos relacionados como la organización, el ambiente, la tarea, los Instrumentos y materiales que pueden determinar o condicionar la situación de salud de las personas.

Demarcación y señalización. La señalización se entiende como la herramienta de seguridad que permite, mediante una serie de estímulos, condicionar la actuación del individuo que la recibe frente a unas circunstancias que pretende resaltar, es decir, mantener una conciencia constante de la presencia de riesgos. Para que la señalización sea efectiva y cumpla su finalidad en la prevención de accidentes, debe atraer la atención de una forma clara y contener un buen mensaje para que pueda ponerse en práctica. La Demarcación de las áreas de trabajo, circulación de materiales, conducción de fluidos, almacenamiento y vías de evacuación, debe hacerse de acuerdo con las normas contempladas en la legislación vigente. Por ello, la demarcación de áreas de trabajo, de almacenamientos y de circulación debe hacerse teniendo en cuenta los flujos de producción y desplazamiento de materiales con líneas amarillas de 10 cm. de ancho.

Equipos De Protección Personal. Estos deben ser suministrados teniendo en cuenta los requerimientos específicos de los puestos de trabajo, homologación según las normas de control de calidad y el confort. Además, es necesario capacitar en su manejo, cuidado y mantenimiento, así como realizar el seguimiento de su utilización. Estos elementos de protección deben ser escogidos de acuerdo con las referencias específicas y su calidad. Lo importante es el nivel de prevención al que llegue. Sin embargo, esta es la última alternativa de control. Principales EPP. 1. Protección para la cabeza, facial y visual. 2. Respiratoria, auditiva, en alturas, pies, manos y todo el cuerpo.

Emergencia. Es todo estado de perturbación de un sistema que puede poner en peligro la estabilidad del mismo. Las emergencias pueden ser originadas por causas naturales o de origen técnico.

Entrenamiento en prevención. Es la actividad formativa mediante un proceso planeado de aprendizaje continuado para que los trabajadores puedan desempeñar sus actividades con la menor posibilidad de daños por accidentes y / o enfermedades profesionales.

Examen de ingreso o pre ocupacionales. Los objetivos de los exámenes de ingreso son. Establecer la capacidad física y emocional de un aspirante para realizar un trabajo determinado; Evaluar la salud general del trabajador.

Examen de retiro. Evalúa la salud del trabajador en el momento de retirarse de la empresa. El departamento de recursos humanos de la empresa debe informar al trabajador y al médico, en forma escrita acerca del examen.

Exámenes paraclínicos periódicos o de control. Su objetivo es hacer prevención, diagnóstico precoz y tratamiento de condiciones de la salud asociadas al trabajo y a las enfermedades comunes.¹¹

¹¹ Op. Cit. (Pág. 2)

Factores de riesgo. Es la existencia de elementos, fenómenos, ambiente y acciones humanas que encierran una capacidad potencial de producir lesiones o daños materiales y cuya probabilidad de ocurrencia depende de la eliminación o control del elemento agresivo. Se clasifican en. Físicos, químicos, mecánicos, locativos, eléctricos, ergonómicos, psicosociales y biológicos.¹²

Factores psicosociales. Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por otra parte, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su satisfacción personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

Higiene industrial. Es el conjunto de actividades destinadas a la identificación, evaluación y control de los factores de riesgo del ambiente de trabajo que puedan alterar la salud de los trabajadores, generando enfermedades profesionales.

Historia clínica ocupacional. Documento en el que se consigna el historial médico del trabajador y los factores de riesgo a los que estuvo expuesto en oficios anteriores. Debe realizarse con el examen de ingreso y reevaluarse cada año con los exámenes periódicos de salud o al retirarse el empleado de la empresa. Debe tener dos copias, una para la empresa y otra para el trabajador.

Identificación de peligro. Para que el funcionamiento sea correcto, los encargados y los empleados necesitan métodos y herramientas de gestión y trabajo que les permitan actuar correctamente, no sólo contemplando mejoras en los procesos productivos, sino actuando directamente en la gestión de los procesos preventivos

Incapacidad permanente parcial. La incapacidad permanente parcial se presenta cuando el afiliado a riesgos profesionales, como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, sufre una disminución parcial, pero definitiva, en algunas de sus facultades para realizar su trabajo habitual.¹³

Incapacidad temporal. Se entiende por incapacidad temporal, aquella que según el cuadro agudo de la enfermedad que presente el afiliado al sistema general de riesgos profesionales, le impide desempeñar su capacidad laboral por un tiempo determinado.

Incidente. Acontecimiento no deseado que puede derivar en lesión o daño, no provoca daños personales, no materiales, ni deterioro al medio ambiente.

Índice de frecuencia (IF). Número de accidentes o de enfermedades profesionales.

Índice de gravedad (IG). Número de días de trabajo perdidos como consecuencia de un accidente o de una enfermedad profesional.

¹² Op. Cit. (Pág. 2)

¹³ Op. Cit. (Pág. 3)

Indicadores de gestión. Son la herramienta fundamental para la evaluación, los cuales se refieren a formulaciones (a veces matemáticas) con los que se busca reflejar una situación determinada. Un indicador aislado, obtenido una sola vez, puede ser de poca utilidad; en cambio cuando se analizan los resultados a través de variables de tiempo, persona y lugar, se observan las tendencias que el mismo puede mostrar con el transcurrir del tiempo, y si se analizan, de manera integral, con otros indicadores, se convierten en poderosas herramientas de gerencia, pues permiten mantener un diagnóstico permanentemente actualizado de la situación, tomar decisiones y verificar si éstas fueron o no acertadas. Algunos de ellos pueden ser indicadores de estructura, de proceso o ejecución o de impacto.

Inspecciones planeadas. Es la principal actividad del comité paritario de salud ocupacional, ya que a través de ellas se cumplen la mayoría de sus funciones. Hacer seguimiento y vigilancia de lo ya acordado (cronograma de actividades del P.S.O. y recomendaciones); mantener contacto con los puestos de trabajo y los trabajadores; conocer nuevas inquietudes y problemas; participar y proponer la solución a estos.¹⁴

Investigación de accidentes. Analizar en forma técnica y profunda el desarrollo de los acontecimientos que llevaron a producir el accidente. Lo importante de la investigación de accidentes, que la hace completa y productiva, es que se realice de manera inmediata arrojando un reporte escrito (con un informe interno para la empresa y una copia para la ARP), contemplando aspectos como la entrevista al accidentado y a los testigos oculares, si los hay, la observación de las condiciones ambientales y la versión del jefe inmediato.

Medicina del trabajo. Es el conjunto de actividades de las ciencias de la salud dirigidas hacia la promoción de la calidad de vida de los trabajadores a través del mantenimiento y mejoramiento de las condiciones de salud. Estudia la relación Salud-Trabajo, iniciando con el examen de pre-empleo, pasando por los exámenes de control periódico, investigaciones de la interacción salud con los ambientes de trabajo, materias primas, factores de riesgo psicosocial y en ocasiones actividades de medicina preventiva como control de Hipertensión, vacunación contra el Tétano y prevención cáncer ginecológico.

Mejora continua. Actividad litigante para aumentar la capacidad para cumplir los requisitos.

Normas de seguridad. Se refieren al conjunto de reglas e instrucciones detalladas a seguir para la realización de una labor segura, las precauciones a tomar y las defensas a utilizar de modo que las operaciones se realicen sin riesgo, o al menos con el mínimo posible, para el trabajador que la ejecuta o para la comunidad laboral en general. Estas deben promulgarse y difundirse desde el momento de la inducción o re inducción del trabajador al puesto de trabajo, con el fin de evitar daños que puedan derivarse como consecuencia de la ejecución de un trabajo.¹⁵

Panorama de factores de riesgo. Es una forma sistemática de identificar, localizar, valorar y jerarquizar condiciones de riesgo laboral a que están expuestos los trabajadores, que permite el desarrollo de las medidas de intervención. Es considerado como una

¹⁴ Op. Cit. (Pág. 4)

¹⁵ Op. Cit. (Pág. 5)

herramienta de recolección, tratamiento y análisis de datos. Los panoramas de factores de riesgos deben contener tanto la valoración de las áreas, como el personal expuesto, determinando los efectos que puedan causar y claro, la determinación de medidas de control.

Peligro. Fuente potencial de daño

Plan de atención de emergencias. Reúne operaciones de control del siniestro y propiedades. Debe tener claras las jerarquías, los relevos del personal, los lesionados y las medidas de control y de conservación.

Plan de capacitación. Es una estrategia indispensable para alcanzar los objetivos de la salud ocupacional, ya que habilita a los trabajadores para realizar elecciones acertadas en pro de su salud, a los mandos medios para facilitar los procesos preventivos y a las directivas para apoyar la ejecución de los mismos.

Plan de contingencia. Es el conjunto de normas y procedimientos generales basados en el análisis de vulnerabilidad. Es indispensable definir los objetivos, estrategias, los recursos y las actividades. Debe tener por los menos los elementos como antecedentes, vulnerabilidad, riesgo, organización, recursos, preparación y atención de emergencias.

Política de salud ocupacional. Es la directriz general que permite orientar el curso de unos objetivos, para determinar las características y alcances del Programa de Salud Ocupacional. La política de la empresa en esta materia, debe tener explícita la decisión de desarrollar el Programa de Salud Ocupacional, definir su organización, responsables, procesos de gestión, la designación de recursos financieros, humanos y físicos necesarios para su adecuada ejecución.¹⁶

Proceso. Conjunto de actividades ligadas entre sí o interactivas, realizadas con medios, recursos y según reglas, para producir un resultado cuantificable que satisfaga a las exigencias de los clientes internos o externos y a otras partes interesadas.

Primeros auxilios. Son las medidas o cuidados adecuados que se ponen en práctica y se suministran en forma provisional a quien lo necesite, antes de su atención en un centro asistencial.

Programa de salud ocupacional. El programa de salud ocupacional es la planeación, organización, ejecución y evaluación de una serie de actividades de Medicina Preventiva, Medicina del Trabajo, Higiene y Seguridad Industrial, tendientes a preservar mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrolladas en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria. El apoyo de las directivas de la empresa al Programa se traduce en propiciar el desarrollo de las acciones planeadas y estimular los procesos de participación y concertación con los trabajadores a través de la conformación y funcionamiento del COPASO u otras estrategias de comunicación (auto-reportes, carteleras, buzón de sugerencias...).¹⁷

¹⁶ Op. Cit. (Pág. 6)

¹⁷ Op. Cit. (Pág. 7)

Reglamento de higiene y seguridad industrial. Es obligatorio para los empleadores que ocupen 10 o más trabajadores permanentes elaborar el reglamento de higiene y seguridad industrial. Contiene las disposiciones legales acerca de la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

Riesgos profesionales. Son riesgos profesionales el accidente que se produce como consecuencia directa del trabajo o labor desempeñada, y la enfermedad que haya sido catalogada como profesional por el Gobierno Nacional. (Art. 8, capítulo II, decreto 1295, ley 100).

Riesgos psicosociales (factores). Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra parte, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, rendimiento y la satisfacción laboral.

Riesgos químicos. Son los riesgos que abarcan todos aquellos elementos y sustancias que al entrar en contacto con el organismo por cualquier vía de ingreso pueden provocar intoxicación.

Seguridad y salud ocupacional (S&SO). Condiciones y factores que afectan, o podrían afectar a la salud y la seguridad de los empleados o de otros trabajadores, incluyendo a los trabajadores temporales y personal contratado, visitantes o cualquier otra persona en el lugar de trabajo.

Sistema De Gestión De La S&SO. Parte del sistema de gestión de una organización, empleada para desarrollar e implementar su política de S&SO y gestionar sus riesgos para la SSO.¹⁸

2.3 MARCO TEÓRICO

2.3.1 Teoría de la salud y la seguridad en el trabajo como norma. Durante el segundo semestre de 1999, fue publicada la normativa OHSAS 18000, dando inicio así a una serie de normas internacionales relacionadas con el tema “Salud y Seguridad en el Trabajo”, que viene a complementar a la serie ISO 9000 (calidad) e ISO 14000 (Medio Ambiente).

Se puede indicar, entonces, que esta nueva serie de estándares en materia de salud ocupacional y administración de los riesgos laborales, integra las experiencias más avanzadas en este campo y por ello está llamada a constituirse en el modelo global de gestión de prevención de riesgos y control de pérdidas. Normativa OHSAS 18000, salud y seguridad en el trabajo, control de pérdidas, prevención en la industria.

¹⁸ Op. Cit. (Pág. 8)

Las normas OHSAS 18000 no exigen requisitos para su aplicación, han sido elaboradas para que las apliquen empresas y organizaciones de todo tipo y tamaño, sin importar su origen geográfico, social o cultural. Esta norma es aplicable a cualquier empresa que desee:

Establecer un Sistema de Gestión de Salud y Seguridad Ocupacional, para proteger el patrimonio expuesto a riesgos en sus actividades cotidianas.

Asegurar la conformidad de su política de seguridad y salud ocupacional establecida.

Demostrar esta conformidad a otros.

Buscar certificación de sus sistemas de gestión de salud y seguridad ocupacional, otorgada por un organismo externo.

Hacer una autodeterminación y una declaración de su conformidad y cumplimiento con estas normas OHSAS.

Estas normas y sus requisitos pueden ser aplicados a cualquier sistema de salud y seguridad ocupacional. La extensión de la aplicación dependerá de los factores que considere la política de la empresa, la naturaleza de sus actividades y las condiciones en las cuales opera.

La gestión de estas actividades en forma sistemática y estructurada es la forma más adecuada para asegurar el mejoramiento continuo de la salud y la seguridad en el trabajo. El objetivo principal de un sistema de gestión de salud y seguridad ocupacional es prevenir y controlar los riesgos en el lugar de trabajo y asegurar que el proceso de mejoramiento continuo permita minimizarlos. El éxito de este sistema de salud y seguridad ocupacional depende del compromiso de todos los niveles de la empresa y especialmente de la alta gerencia. Asimismo, el sistema debe incluir una gama importante de actividades de gestión, entre las que destacan:

Una política de salud y seguridad ocupacional.

Identificar los riesgos de salud y seguridad ocupacional y las normativas legales relacionadas.

Objetivos, metas y programas para asegurar el mejoramiento continuo de la salud y seguridad ocupacional.

Verificación del rendimiento del sistema de salud y seguridad ocupacional.

Revisión, evaluación y mejoramiento del sistema.

Las normas OHSAS 18000 son una serie de estándares voluntarios internacionales relacionados con la gestión de seguridad y salud ocupacional, toman como base para su elaboración las normas 8800 de la British Standard. Participaron en su desarrollo las principales organizaciones certificadoras del mundo, abarcando más de 15 países

de Europa, Asia y América. Estas normas buscan, a través de una gestión sistemática y estructurada, asegurar el mejoramiento de la salud y seguridad en el lugar de trabajo.

¿Qué es un Sistema de Salud y Seguridad Ocupacional basado en la OHSAS 18000?

OHSAS 18000 es un sistema que entrega requisitos para implementar un sistema de gestión de salud y seguridad ocupacional, habilitando a una empresa para formular una política y objetivos específicos asociados al tema, considerando los requisitos legales e información sobre los riesgos inherentes a su actividad. Estas normas son aplicables a los riesgos de salud y seguridad ocupacional y a aquellos riesgos relacionados a la gestión de la empresa que puedan causar algún tipo de impacto en su operación y que además sean controlables.¹⁹

Beneficio del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional OHSAS 18001.

¿Cuáles son sus beneficios? Algunos beneficios que se pueden obtener al aplicar estas normas OHSAS 18.000 son:

Reducción del número de personal accidentado mediante la prevención y control de riesgos en el lugar de trabajo.

Reducir el riesgo de accidentes de gran envergadura.

Asegurar una fuerza de trabajo bien calificado y motivado a través de la satisfacción de sus expectativas de empleo.

Reducción del material perdido a causa de accidentes y por interrupciones de producción no deseada.

Posibilidad de integración de un sistema de gestión que incluye calidad, ambiente, salud y seguridad.

Asegurar que la legislación respectiva sea cumplida.

Adicionalmente a estos beneficios mencionados, existen otros relacionados que podemos clasificar en:

Imagen. Las empresas que adoptan estas normativas de mejoramiento continuo, tales como ISO 9000, ISO 14000 y las OHSAS 18000, se ven beneficiadas en el engrandecimiento de su imagen tanto interna, como externa. Se benefician y fortalecen las relaciones con sindicatos y gremios laborales y sociales.

Negociación. Un factor importante para toda empresa es asegurar a sus trabajadores, a sus procesos e instalaciones, para ello recurren a compañías de seguros o instituciones especializadas, que sin un respaldo confiable de los riesgos que tomarán, difícilmente otorgarán primas preferenciales o flexibilidad en sus productos. Al adoptar estas normas, las empresas tienen mayor poder de negociación, debido a que sus riesgos estarán identificados y controlados por procedimientos claramente identificados.

¹⁹ BEXPRO, Introducción a la OHSAS 18001. Disponible en línea, citado 8/12/2014. <http://www.bexpro.com.mx/noticias/85.html>

Competitividad. Actualmente, y con mayor fuerza en el futuro, la globalización elimina las fronteras y las barreras de los diferentes productos y servicios que se ofrecen en los mercados mundiales. Esto nos obliga a mantener altos estándares de calidad y a cumplir rigurosamente con los estándares de los mercados en los cuales queremos competir. El hecho de asumir como propios estos estándares OHSAS 18000, hará que las empresas puedan competir de igual a igual en los mercados mundiales, sin temor a ser demandados por un efecto dumping en esta materia.

Respaldo. Otro beneficio que obtienen las empresas al adoptar estas normas OHSAS 18000, es obtener el respaldo necesario para aportar antecedentes de su gestión ante posibles demandas laborales por negligencia en algún siniestro del trabajo. El potencial de estos beneficios además, se ven incrementados si el sistema está certificado.²⁰

Objeto y Campo de Aplicación. OHSAS 18001.1999 es un modelo para Sistemas de Seguridad y Salud Ocupacional desarrollada para dar respuesta a la continua demanda de las empresas por un Sistema de Gestión, contra el cual auditorías de terceras partes puedan evaluar el sistema y certificarlo.

Esta norma se basa en los principios generales de una buena administración y está diseñada para permitir la integración de la Gestión de la Seguridad y la Salud Ocupacional (SSO) en el marco de un sistema global de gestión en las organizaciones. Muchas organizaciones implantan un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo (SGSST) como parte de su estrategia de gestión de riesgos para adaptarse a los cambios legislativos y proteger a su plantilla. Un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo (SGSST) fomenta los entornos de trabajo seguros y saludables al ofrecer un marco que permite a la organización identificar y controlar coherentemente sus riesgos de salud y seguridad, reducir el potencial de accidentes, apoyar el cumplimiento de las leyes y mejorar el rendimiento en general. OHSAS 18001 es la especificación de evaluación reconocida internacionalmente para sistemas de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo. Una selección de los organismos más importantes de comercio, organismos internacionales de normas y de certificación la han concebido para cubrir los vacíos en los que no existe ninguna norma internacional certificable por un tercero independiente. OHSAS 18001 se ha concebido para ser compatible con ISO 9001 e ISO 14001 a fin de ayudar a las organizaciones a cumplir de forma eficaz con sus obligaciones relativas a la salud y la seguridad.²¹

OHSAS 18001 trata las siguientes áreas clave:

Planificación para identificar, evaluar y controlar los riesgos.

Programa de gestión de OHSAS Estructura y responsabilidad.

²⁰ Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, PROCEDIMIENTOS BASADOS EN LAS NORMAS OSHAS 18000 PARA SU IMPLANTACION EN PYMES DEL SUBSECTOR: FABRICACIÓN DE PRODUCTOS METÁLICOS, RESUMEN Y CONCLUSIONES DE OHSAS 18.000, Anexo3. Disponible en línea, citado 8/12/2014.
http://www.intersindical.com/pdf/OHSAS_Anexo_3.pdf

²¹ COMISIONES OBRERAS DE ANDALUCIA, La Responsabilidad Social corporativa y de Relaciones. Equipo editor. Disponible en línea, citado 10/12/2014.
http://www.andalucia.ccoo.es/comunes/recursos/2/doc10974_La_Responsabilidad_Social_Corporativa_y_Relaciones_en_Andalucia.pdf

Formación, concienciación y competencia.
Consultoría y comunicación.
Control de funcionamiento.
Preparación y respuesta ante emergencias.
Medición, supervisión y mejora del rendimiento.

Cualquier organización que quiera implantar un procedimiento formal para reducir los riesgos asociados con la salud y la seguridad en el entorno de trabajo para los empleados, clientes y el público en general puede adoptar la norma OHSAS 18001.

2.4 MARCO CONTEXTUAL

Ocaña es un municipio colombiano ubicado en la zona noroccidental del departamento de Norte de Santander. Está conectada por carreteras nacionales con Bucaramanga, Cúcuta y Santa Marta. La provincia de Ocaña posee el Área Natural Única Los Estoraques ubicado a 1 kilómetro de La Playa de Belén "Bien de Interés Cultural" y "Monumento Nacional" y a 27 kilómetros de la ciudad de Ocaña.

Poblacionalmente se constituye como la segunda población del departamento después de Cúcuta con más de 100.000 habitantes incluida el área rural. Su extensión territorial es de 460 km², que representa el 2,2% del departamento. Su altura máxima es de 1 202 msnm y la mínima de 761 m.

El municipio de Ocaña se divide en 18 corregimientos. Cerro de las Flores, Quebrada de la Esperanza, Las Chircas, Llano de los Trigos, Aguas Claras, La Floresta, Portachuelo, Otaré, Pueblo Nuevo, La Ermita, Agua de la Virgen, Buenavista, Mariquita, Las Lizcas, Espíritu Santo, El Palmar y Venadillo.²²

La ciudad de Ocaña fue fundada el 14 de diciembre de 1570, por el capitán Francisco Fernández de Contreras, como parte del tercer proyecto poblador del oriente, patrocinado por la Audiencia y el Cabildo de Pamplona.

La fundación tuvo por objeto la búsqueda de una vía que comunicara el núcleo urbano de Pamplona con el mar Caribe y el interior del Nuevo Reino.

Debido a la localización geográfica del poblamiento, la Audiencia de Santafé, presidida por Andrés Díaz Venero de Leiva, determinó que la nascente villa quedara bajo la jurisdicción de la Provincia de Santa Marta, siendo gobernador de ésta, don Pedro Fernández del Busto.

El nombre de Ocaña le fue puesto al nuevo poblamiento, como homenaje a Fernández del Busto, natural de Ocaña, en España.

²² PÁEZ GARCÍA, Luis Eduardo. Historia de la Región de Ocaña. Jaguar Group Producciones. Bogotá, 2009. P 23

Los pueblos prehispánicos que habitaron la región, fueron los denominados tradicionalmente como HACARITAMAS y la llamada CULTURA MOSQUITO o BAJOMAGDALENENSE, esta última de filiación caribe, según las investigaciones hasta ahora realizadas. Su nombre en lengua nativa, fue el de ARGUTACACA, según lo registran documentos del siglo XVI.

En 1575, Ocaña obtiene el título de ciudad, como consta en los documentos oficiales de la época. A finales del siglo XVI, una vez sometidas las tribus de la zona, se inician las colonizaciones, cuya área de influencia corresponde a lo que es hoy la Provincia de Ocaña y algunas poblaciones del sur del Cesar y de Bolívar.

Puerto Nacional, cercano a Gamarra, debió su aparición al mismo fundador de Ocaña; Río de Oro (Cesar), nació debido al empeño de los frailes agustinos y del encomendero Antón García de Bonilla y a la labor de los agustinos, cuyo convento estaba inicialmente en Ocaña; Teorama, Hacarí, El Carmen, La Playa, Aspasica, Pueblo Nuevo, Buenavista, San Calixto, Bucarasica y Cáchira, se iniciaron como centros agrícolas de los fundadores y pobladores de Ocaña. Convención, surge en 1829 y La Cruz (hoy Abrego), consolida oficialmente su poblamiento en 1810.

Durante la Colonia, Ocaña perteneció como cantón a la Provincia de Santa Marta; luego, cantón de Mompos; después, departamento, y el 29 de mayo de 1849 (Ley 64), Provincia, integrada por los distritos parroquiales de Ocaña, Río de Oro, Convención, Loma de Indígenas, San Antonio, Brotaré, Teurama, La Cruz, Aspasica, la Palma, Pueblo Nuevo, Buenavista, Los Angeles, Loma de Corredor, Aguachica, Puerto Nacional, Simaña, San Bernardo, Badillo y Tamalameque.²³

En el transcurso de la guerra de Independencia, la zona de Ocaña cobra singular importancia estratégica. Aquí Bolívar (1813), quien denominó la ciudad "brava y libre", consolidó sus fuerzas para la Campaña Admirable con tropas momposinas y de la región. En 1815, Santander hace su entrada a Ocaña recibiendo allí el nombramiento de Comandante General de las tropas de reconquista del norte. Entre los mártires ocañeros de la Independencia, se destaca don Miguel Pacheco y doña Agustina Ferro, fusilada por la guerrilla realista de Los Colorados, el 20 de enero de 1820. El 9 de abril de 1828, se reunió en el templo de San Francisco (monumento nacional desde 1937), la Convención constituyente cuyo propósito era el de reformar la Carta expedida en Cúcuta en 1821. En dicha Convención, se enfrentaron las fracciones santanderista y boliviana, produciendo como resultado la dictadura de Bolívar, el atentado contra su vida y, finalmente, la disolución de la Gran Colombia.

A partir de 1963, se inicia la transformación urbana de la ciudad a raíz de invasiones que modifican el esquema ortogonal inicial, dando como resultado la ciudad que vemos hoy, mezcla de arquitectura colonial, republicana y moderna.

Clima. La temperatura promedio de Ocaña es de 22 °C. Piso térmico templado, con una temperatura no menor a los 8 °C y no mayores a los 25 °C. Precipitaciones entre los 1.000

²³ PÁEZ GARCÍA, Luis Eduardo. Historia de la Región de Ocaña. Jaguar Group Producciones. Bogotá, 2009. p 24

y 2.000 mm anuales, las lluvias durante el primer semestre son escasas. Los meses de lluvia son, agosto, septiembre, octubre y noviembre, éste último es aprovechado para los cultivos semestrales.²⁴

2.5 MARCO LEGAL

En el desarrollo de la presente propuesta se tomarán como bases legales las siguientes disposiciones:

2.5.1 Constitución política de Colombia.²⁵ Los siguientes artículos de la constitución política colombiana hacen parte de la salud de los trabajadores y seguridad, y se tendrán en cuenta para la elaboración del presente proyecto.

Artículo 2. Son fines esenciales del Estado: servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación; defender la independencia nacional, mantener la integridad territorial y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo.

Artículo 11. El derecho a la vida es inviolable. No habrá pena de muerte

Artículo 12. Nadie será sometido a desaparición forzada, a torturas ni a tratos o penas crueles, inhumanas o degradantes

Artículo 13. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica

Artículo 14. Toda persona tiene derecho al reconocimiento de su personalidad jurídica

Artículo 15. Todas las personas tienen derecho a su intimidad personal y familiar y a su buen nombre, y el Estado debe respetarlos y hacerlos respetar. De igual modo, tienen derecho a conocer, actualizar y rectificar las informaciones que se hayan recogido sobre ellas en bancos de datos y en archivos de entidades públicas y privadas.

Artículo 16. Todas las personas tienen derecho al libre desarrollo de su personalidad sin más limitaciones que las que imponen los derechos de los demás y el orden jurídico.

²⁴ PÁEZ GARCÍA, Luis Eduardo. Historia de la Región de Ocaña. Jaguar Group Producciones. Bogotá, 2009. p25

²⁵ COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA. Constitución política de Colombia.

Artículo 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Artículo 26. Toda persona es libre de escoger profesión u oficio. La ley podrá exigir títulos de idoneidad. Las autoridades competentes inspeccionarán y vigilarán el ejercicio de las profesiones

Artículo 38. Se garantiza el derecho de libre asociación para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad.

Artículo 39. Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado

Artículo 49. Modificado por el Acto Legislativo No 02 de 2009. La atención de la salud y el saneamiento ambiental son servicios públicos a cargo del Estado. Se garantiza a todas las personas el acceso a los servicios de promoción, protección y recuperación de la salud

Artículo 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.

Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna.

La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

Artículo 54. Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.

Artículo 123. Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios.

Artículo 366. El bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la población son finalidades sociales del Estado. Será objetivo fundamental de su actividad la solución de las necesidades insatisfechas de salud, de educación, de saneamiento ambiental y de agua potable.

2.5.2 Código del comercio. Son comerciantes las personas que profesionalmente se ocupan en algunas de las actividades que la ley considera mercantiles.

Artículo 12: Toda persona que según las leyes comunes tengan capacidad para contratar y obligarse es hábil para ejercer el comercio, hábil para ejecutar actos comerciales.

Artículo 13: Para todos los aspectos legales, se presume que una persona ejercer el comercio en los siguientes casos: Cuando se haya escrito en el Registro Mercantil, Cuando tenga establecimiento de comercio abierto y Cuando se anuncie al público como comerciante, por cualquier medio.

Artículo 25: Se entenderá por empresa toda actividad económica organizada por la producción, transformación, administración o custodia de bienes o para la prestación de servicio.²⁶

2.5.3 Código sustantivo del trabajo. (Decretos 2663 y 3743 de 1961 y adoptados la Ley 141 de 1961).

Artículo 1: Objeto. 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.

Artículo 5: Definición De Trabajo. El trabajo que regula este Código es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo.

Artículo 9: Protección Al Trabajo. El trabajo goza de la protección del Estado, en la forma prevista en la Constitución Nacional y las leyes. Los funcionarios públicos están obligados a prestar a los trabajadores una debida y oportuna protección para la garantía y eficacia de sus derechos, de acuerdo con sus atribuciones

Artículo 13. Mínimo de derechos y garantías. Las disposiciones de este Código contienen el mínimo de derechos y garantías consagradas en favor de los trabajadores. No produce efecto alguna cualquier estipulación que afecte o desconozca este mínimo.

Artículo 29. Capacidad. Tienen capacidad para celebrar el contrato individual de trabajo, todas las personas que hayan cumplido dieciocho (18) años de edad.

²⁶ CODIGO DE COMERCIO DE COLOMBIA, Editorial Unión.

Artículo 56. Obligaciones de las partes en general. De modo general, incumben al empleador obligaciones de protección y de seguridad para con los trabajadores, y a éstos obligaciones de obediencia y fidelidad para con el empleador.

Artículo 199. Definición de accidente. Se entiende por accidente de trabajo todo suceso imprevisto y repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca al trabajador una lesión orgánica o perturbación funcional permanente o pasajera, y que no haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima.

Artículo 200. Definición de enfermedad profesional. Se entiende por enfermedad profesional todo estado patológico que sobrevenga como consecuencia obligada de la clase de trabajo que desempeña el trabajador o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, bien sea determinado por agentes físicos, químicos o biológicos. Las enfermedades endémicas y epidémicas de la región sólo se consideran como profesionales cuando se adquieren por los encargados de combatir las por razón de su oficio.

Artículo 201. Tabla de enfermedades profesionales. Artículo derogado por el artículo 98 del Decreto 1295 de 1994. Texto modificado por el Decreto 778 de 1987:

Artículo 202. Presunción De Enfermedad Profesional. Artículo derogado por el artículo 98 del Decreto 1295 de 1994.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

Artículo 202. Presunción de enfermedad profesional. Solamente las enfermedades contempladas en la Tabla adoptada en el artículo anterior se presumen profesionales.

Artículo 203. Consecuencias. Las consecuencias de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para los efectos de las prestaciones que se consagran en este Capítulo, son las siguientes:

Incapacidad temporal, cuando el trabajador no puede desempeñar su trabajo por algún tiempo.

Incapacidad permanente parcial, cuando el trabajador sufre una disminución definitiva pero apenas parcial en sus facultades.

Incapacidad permanente total, cuando el trabajador queda inhabilitado para desempeñar cualquier clase de trabajo remunerativo.

Gran invalidez, cuando el trabajador no solamente queda incapacitado para desempeñar cualquier clase de trabajo, sino que tiene que ser válido por otro para realizar las funciones esenciales de la vida.

Muerte del trabajador.

Artículo 205. Primeros auxilios. El empleador debe prestar al accidentado los primeros auxilios, aun cuando el accidente sea debido a provocación deliberada o culpa grave de la víctima.

Todo empleador debe tener en su establecimiento los medicamentos necesarios para las atenciones de urgencias en casos de accidentes o ataque súbito de enfermedad, de acuerdo con la reglamentación que dicte la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial (Hoy División de Salud Ocupacional).

Artículo 206. Asistencia inmediata. El empleador debe proporcionar sin demora al trabajador accidentado o que padezca enfermedad profesional, la asistencia médica y farmacéutica necesaria.

Artículo 207. Contratación de la asistencia. El empleador puede contratar libremente la asistencia médica que debe suministrar según lo dispuesto en este Capítulo, pero, en todo caso, con un médico graduado o facultado legalmente para ejercer su profesión.

Numeral modificado por el artículo 5o. de la Ley 11 de 1984. El nuevo texto es el siguiente: En caso de que con peligro para la vida del lesionado o enfermo o por culpa del empleador se retrase el suministro de la asistencia médica, farmacéutica, hospitalaria o quirúrgica del trabajador, aquél está obligado a pagar a éste una multa equivalente a cinco (5) veces el salario mínimo diario más alto, por cada día de retardo.

Artículo 213. Muerte posterior al accidente o enfermedad. Cuando la muerte del trabajador ocurriere como consecuencia y efecto natural del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional, dentro de los dos (2) años siguientes a la ocurrencia del accidente o al diagnóstico de la enfermedad, el empleador a cuyo servicio se realizó el riesgo debe pagar la prestación por muerte, pero las sumas que se hubieren pagado por razón de la incapacidad permanente, total o parcial, se descontarán de la prestación por muerte.

Cuando el trabajador hubiere recibido indemnización por gran invalidez, no habrá lugar al pago de la prestación por muerte.

No se aplica el inciso 1, cuando el trabajador falleciere estando asegurado por cuenta de otra empresa.

Artículo 216. Culpa del empleador. Cuando exista culpa suficiente comprobada del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional, está obligado a la indemnización total y ordinaria por perjuicios pero del monto de ella debe descontarse el valor de las prestaciones en dinero pagadas en razón de las normas consagradas en este Capítulo.

Artículo 217. Calificación de incapacidades. Los facultativos contratados por los empleadores están obligados:

Al realizarse el accidente, o al diagnosticarse la enfermedad profesional, a certificar si el trabajador queda o no incapacitado para continuar desempeñando sus labores.

Al terminar la atención médica, a calificar la incapacidad que pueda resultar.

En caso de la muerte, a expedir el certificado de defunción dictaminado en él sobre la relación de causalidad entre la enfermedad profesional o accidente y la muerte.

Si el empleador, el trabajador, o las personas beneficiarias de la prestación no aceptaren la certificación médica de que se trata en el presente artículo, puede solicitar, sobre los puntos que rechazan, el dictamen de los médicos de la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial, o, en su defecto, de los médicos legistas. Tal dictamen es de obligatoria aceptación.

Artículo 348. Medidas de higiene y seguridad. Modificado por el art. 10, Decreto 13 de 1967. El nuevo texto es el siguiente: Todo empleador o empresa están obligados a suministrar y acondicionar locales y equipos de trabajo que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores; a hacer practicar los exámenes médicos a su personal y adoptar las medidas de higiene y seguridad indispensables para la protección de la vida, la salud y la moralidad de los trabajadores a su servicio; de conformidad con la reglamentación que sobre el particular establezca el Ministerio del Trabajo.

Artículo 349. Reglamento de higiene y seguridad. Modificado por el art. 55, Ley 962 de 2005. El nuevo texto es el siguiente: Los empleadores que tengan a su servicio diez (10) o más trabajadores permanentes deben elaborar un reglamento especial de higiene y seguridad, a más tardar dentro de los tres (3) meses siguientes a la iniciación de labores, si se trata de un nuevo establecimiento. El Ministerio de la Protección Social vigilará el cumplimiento de esta disposición.

Artículo 350. Contenido del reglamento. El reglamento especial que se prescribe en el artículo anterior debe contener, por lo menos, disposiciones normativas sobre los siguientes puntos:

Protección e higiene personal de los trabajadores.
Prevención de accidentes y enfermedades.

Prohibición de facilitar alojamiento en edificios de industrias peligrosas o insalubres.
Provisión de sillas para trabajadores de tiendas, boticas, fábricas, talleres y establecimientos similares.

Medidas de seguridad en las empresas de energía eléctrica, en los depósitos de explosivos de materias inflamables y demás elementos peligrosos.
Higiene en las empresas agrícolas, ganaderas y forestales.

Artículo 352. Vigilancia y sanciones. Corresponde al Ministerio del Trabajo, por conducto de la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial, velar por el cumplimiento de las disposiciones de este capítulo, atender las reclamaciones de empleadores y obreros sobre transgresión de sus reglas, prevenir a los remisos, y, en caso de reincidencia o negligencia, imponer sanciones, teniendo en cuenta la capacidad económica del transgresor y la naturaleza de la falta cometida.²⁷

²⁷ CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO. Senado de la Republica de Colombia. Disponible en línea, citado 08/02/2015.

2.5.4 Legislación ocupacional. Las siguientes son las consideraciones y disposiciones de la legislación colombiana en cuanto a seguridad y salud ocupacional.

Decreto 614 de marzo 14 de 1984. Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de salud ocupacional en el país. 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 enfermedades relacionadas con el trabajo y en el del mejoramiento de las condiciones de trabajo.²⁸

Resolución 2013 de 1986. Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo los Ministros de Trabajo y Seguridad Social y de Salud.²⁹

Decreto 1295 de 1994. Por el cual se determinan la organización y administración del sistema general de riesgos profesionales.³⁰

Decreto 1835 de agosto 3 de 1994. Ministerio de trabajo y seguridad social derogado por el Decreto 2090 de 2003. Por el cual se reglamentan las actividades de alto riesgo de los servidores públicos.³¹

Ley 776 de diciembre 17 de 2002. Por el cual se dictan normas sobre la organización, administración, y prestación del sistema general de riesgos profesionales.³²

Circular unificada 2004 de abril 22 del 2004. De la dirección general de riesgos profesionales, por la cual se unifican las instrucciones para la vigilancia, control y administración del sistema general de riesgos profesionales.³³

Resolución 1401 de 2007. Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html

²⁸ COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA. Decreto 614 de marzo 14 de 1984. Disponible en línea, citado 10/12/2014.

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1357>

²⁹ COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA. Resolución 2013 de 1986. Disponible en línea, citado 10/12/2014.

<http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Resolucion%202013%20de%201986%20Organizacion%20y%20Funcionamiento%20de%20Comites%20de%20higiene%20y%20SI.pdf>

³⁰ COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA. Decreto 1295 de 1994. Disponible en línea, citado 10/12/2014.

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/decreto/1994/decreto_1295_1994.html

³¹ COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA. Decreto 1835 de agosto 3 de 1994. Disponible en línea, citado 10/12/2014.

http://www.presidencia.gov.co/prensa_new/decretoslinea/1994/agosto/03/dec1835031994.pdf

³² COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 776 de diciembre 17 de 2002. Disponible en línea, citado 10/12/2014.

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley/2002/ley_0776_2002.html

³³ Circular unificada 2004 de abril 22 del 2004. Disponible en línea, citado 10/12/2014.

<http://www.arlsura.com/legislacion/articulos/358/>

Resolución 2346 de 2007 y resolución 1016 de 1989. Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.

Decreto 047 de 2000 en sus artículos 1 y 2. Por el cual se expiden Las normas de afiliación y se dictan otras disposiciones. Dispone que el núcleo familiar deba estar afiliado a una sola EPS.³⁴

Ley 100 del 93. Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral.

Artículo 1o. Sistema de seguridad social integral. El sistema de seguridad social integral tiene por objeto garantizar los derechos irrenunciables de la persona y la comunidad para obtener la calidad de vida acorde con la dignidad humana, mediante la protección de las contingencias que la afecten.

Artículo 3o. del derecho a la seguridad social. El Estado garantiza a todos los habitantes del territorio nacional, el derecho irrenunciable a la seguridad social. Este servicio será prestado por el Sistema de Seguridad Social Integral, en orden a la ampliación progresiva de la cobertura a todos los sectores de la población, en los términos establecidos por la presente ley.³⁵

Ley 9 del 1979. Reglamenta las actividades y competencias de salud pública para asegurar el bienestar de la población. La cual se dicta las medidas:³⁶

Artículo 80. Para preservar, conservar, y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones la presente ley establecen normas tendientes a:
Prevenir todo daño para la salud de las personas derivado de las condiciones de trabajo.

Proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, orgánicos, mecánicos y otros que pueden afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo.

Eliminar y controlar los agentes nocivos para la salud en los lugares de trabajo.

Proteger la salud de los trabajadores y de la población contra los riesgos causados por las radiaciones.

Artículo 82. Las disposiciones del presente título son aplicables en cualquier lugar de trabajo y a toda clase de trabajo, cualquiera que sea la formación jurídica de su organización o prestación. Regulan las acciones destinadas a promover y proteger la

³⁴ COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA. Decreto 047 de 2000 en sus artículos 1 y 2. Disponible en línea, citado 10/12/2014.

http://www.saludcolombia.com/actual/htmlnormas/Dec47_00.htm

³⁵ COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA. Artículo 3o. del derecho a la seguridad social. Disponible en línea, citado 10/12/2014.

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley/1993/ley_0100_1993.html

³⁶ COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 9 del 1979. Disponible en línea, citado 10/12/2014.

http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/ley_9_1979.Codigo%20Sanitario%20Nacional.pdf

salud de las personas. Todos los empleadores, contratistas y trabajadores quedaran sujetos las disposiciones del presente título y sus reglamentaciones.

Artículo 83. Al ministerio de salud le corresponde:

Establecer en cooperación con los demás organismos del estado que tengan relación con estas materias, las regulaciones técnicas y administrativas destinadas a proteger, conservar la salud de los trabajadores en el territorio nacional, supervisar su ejecución y hacer cumplir con las disposiciones del presente título y de las reglamentaciones que de acuerdo con él se expidan.

Promover y ejercer acciones de investigación, control, vigilancia y la protección de la salud de las personas que trabajan, lo mismo que las educativas correspondientes, en cooperación con otros organismos del estado, instituciones privadas, empleadores y trabajadores.

Determinar los requisitos para la venta, el uso y las y el manejo de sustancias, equipos, maquinarias y aparatos que pueden afectar la salud de las personas que trabajan, lo mismo que las educativas correspondiente, en cooperación con otros organismos del estado, instituciones privadas, empleadores y trabajadores.

Artículo 84. En este artículo se especifican todas las obligaciones que tienen los empleadores con sus trabajadores.

Artículo 85. El artículo se especifica todas las obligaciones que tienen los trabajadores con sus empleadores.

Artículo 86. El gobierno expedirá las normas complementarias tendientes a garantizar la seguridad de los trabajadores y de la población.

Ley 776 del 02. Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.³⁷

Artículo 128 y el artículo 129. Estipula todos los requerimientos de saneamiento básicos.³⁸

Ley 828 del 03. Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.

Resolución 2400 del 1979. Por el cual se establecen algunas disposiciones sobre viviendas, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.³⁹ Por el cual se Crea y

³⁷ COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 776 del 02. Disponible en línea, citado 10/12/2014.

<http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Ley%20776%20de%202002%20Sistema%20General%20de%20Riesgos%20Profesionales.pdf>.

³⁸ COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA. Artículo 128 y el artículo 129. Disponible en línea, citado 10/12/2014.

http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/ley_9_1979.Codigo%20Sanitario%20Nacional.pdf

³⁹ COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA. Resolución 2400 del 1979. Disponible en línea, citado 10/12/2014.

determina las funciones de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial.⁴⁰

Resolución 1016 del 1989. Por el cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de salud ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores del país.⁴¹

Decreto 1772 del 1994. Por el cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales.⁴²

Decreto 917 del 1999. Definiciones de invalidez, incapacidad permanente parcial, capacidad laboral y trabajo habitual.⁴³

Decreto 1607 del 2002. El cual se modifica la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones. El Presidente de la República de Colombia, en ejercicio de las atribuciones constitucionales y legales, en especial las que le confiere el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política de Colombia y el parágrafo del artículo 28 de Decreto-ley 1295 de 1994.⁴⁴

Decreto 2090 del 2003. Por el cual se definen las actividades de alto riesgo para la salud del trabajador y se modifican y señalan las condiciones, requisitos y beneficios del régimen de pensiones de los trabajadores que laboran en dichas actividades.

Decreto 2566 del 2009. El ministerio de la protección social. Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales.⁴⁵

Resolución 3673 de 2008. Ministerio de protección social. Por el cual se establece el reglamento técnico de trabajo en seguro en alturas.⁴⁶

<http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1509/industrial%20safety%20statute.pdf>

⁴⁰ COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA. Resolución 2400 del 1979. Disponible en línea, citado 10/12/2014.

<http://legislacionuniminuto.blogspot.com/2011/10/resolucion-2013-de-1986.html>

⁴¹ COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA. Resolución 1016 del 1989. Disponible en línea, citado 10/12/2014.

<http://www.slideshare.net/prosaludocupacional/resolucion-1016-de-1989>

⁴² COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA. Decreto 1772 del 1994. Disponible en línea, citado 10/12/2014.

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=8803>

⁴³ COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA. Decreto 917 del 1999. Disponible en línea, citado 10/12/2014.

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=29544>

⁴⁴ COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA. Decreto 917 del 1999. Disponible en línea, citado 10/12/2014.

http://190.147.213.68:8080/HOMEPAGE/ALEGIS_INTER/LEYES_Y_DECRETOS/2002/DECRETO_1607_DE_2002.pdf

⁴⁵ COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA. Decreto 2566 del 2009. Disponible en línea, citado 10/12/2014.

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/decreto/2009/decreto_2566_2009.html

⁴⁶ COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA. Resolución 3673 de 2008. Disponible en línea, citado 10/12/2014.

<http://www.slideshare.net/saulsalas/resolucion-3673-de-2008-presentation>

Resolución 01016 de 1989. 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.⁴⁷

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.⁴⁸

2.5.5 La Declaración Universal de Derechos Humanos (1948). Estableció:

ARTÍCULO 23. 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.⁴⁹

⁴⁷ COLOMBIA CONGRESO DE LA REPUBLICA. Resolución 01016 de 1989. Disponible en línea, citado 10/12/2014.

<http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Resolucion%201016%20de%2089.%20Progrmas%20de%20Salud%20Ocupacional.pdf>

⁴⁸ COLOMBIA CONGRESO DE LA REPUBLICA. Resolución 2346 de 2007. Disponible en línea, citado 10/12/2014.

http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/RESOLUCION_2346_DE_2007.pdf

⁴⁹ DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS. Disponible en línea, citado 10/12/2014.

<http://www.derechoshumanos.net/normativa/normas/1948DeclaracionUniversal.htm?gclid=CJH9m5-ZvrcCFehr7AodRQkAWA>

3. DISEÑO METODOLÓGICO

3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

Para el desarrollo del proyecto titulado propuesta para la implementación de un sistema de seguridad y salud ocupacional basado en la norma ohsas 18001:2007 en la empresa Muebles Halcón de la ciudad de Ocaña, Norte de Santander, se hará uso de la investigación descriptiva, ya que se pretende indagar y conocer la situación actual de la empresa en cuanto al manejo de programas de prevención, riesgos, accidentes, seguridad y salud ocupacional del empleado.

3.2 POBLACIÓN

La población objeto de estudio para la realización de este proyecto de grado estará conformada por los empleados y propietarios de la empresa MUEBLES HALCON de la ciudad de Ocaña, Norte de Santander; la cual nos indica un total de 5 personas, las cuales conforman la empresa.

3.3 MUESTRA

Por ser una población finita y relativamente pequeña para la elaboración del presente proyecto, el tamaño de la muestra estará determinado por la totalidad de empleados que laboran en la empresa MUEBLES HALCON de la ciudad de Ocaña, los cuales suman un total de 5 empleados; por lo anteriormente dicho, no se utilizó ningún tipo de muestreo, ya que la muestra estuvo determinada por el total de trabajadores de la empresa en cuestión.

3.4 TÉCNICAS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Para llevar a cabo el proyecto y obtener la información necesaria para su estudio y elaboración, se realizarán actividades relacionadas con la revisión de documentos relacionados con la literatura de las normas OHSAS 18001, cuyo propósito será definir el marco referencial, luego de tener esto determinado, se realizarán visitas a la empresa en estudio, donde se recogerán evidencias. Como instrumento se utilizará la encuesta (Ver Anexos A y B), la cual será diligenciada por los propietarios y empleados de la empresa, de igual manera se utilizarán entrevistas y listas de chequeos (Ver Anexo C), lo cual permitirá establecer y determinar las condiciones laborales actuales de los empleados de MUEBLES HALCON respecto a sistemas de seguridad y salud ocupacional; y la técnica a utilizar será la investigación aplicada.

3.5 ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Una vez obtenida la información recolectada por el trabajo de campo, se realizará la tabulación de las respuestas obtenidas en cada pregunta que luego serán analizadas cuantitativamente por medio de tablas y gráficas; de igual manera se procederá a evaluar todo los resultados de forma cualitativa mediante el análisis individual de cada respuesta,

puesto que de aquí dependerá el desarrollo del presente proyecto de grado, partiendo de estos resultados se podrá obtener una información indispensable para luego realizar la propuesta para la implementación del sistema de seguridad y salud ocupacional para la empresa MUEBLES HALCON de la ciudad de Ocaña, Norte de Santander.

3.6 ESQUEMA METODOLOGICO

Determinación del Sistema de Gestión actual de la seguridad y salud ocupacional de la empresa: se realizara una comparación con respecto a la evolución de la administración de la Seguridad y Salud Ocupacional.

Identificación y Evaluación de los Riesgos de la Empresa: Se identificarán y evaluarán todos los Riesgos actuales de la empresa.

Asignación de controles a los Riesgos: realizando un reconocimiento de la problemática actual de la empresa se identificarán los controles para la reducción de riesgos.

Determinación de Políticas y Objetivos: Con los propietarios, se determinarán cuáles son los objetivos medibles para la empresa.

Desarrollo de Procedimientos: Después de conocer las necesidades se elaborarán procedimientos para estandarizar ciertos procesos en la empresa.

4. ANALISIS Y DISCUSIÓN DE DATOS

4.1 PRESENTACION DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA

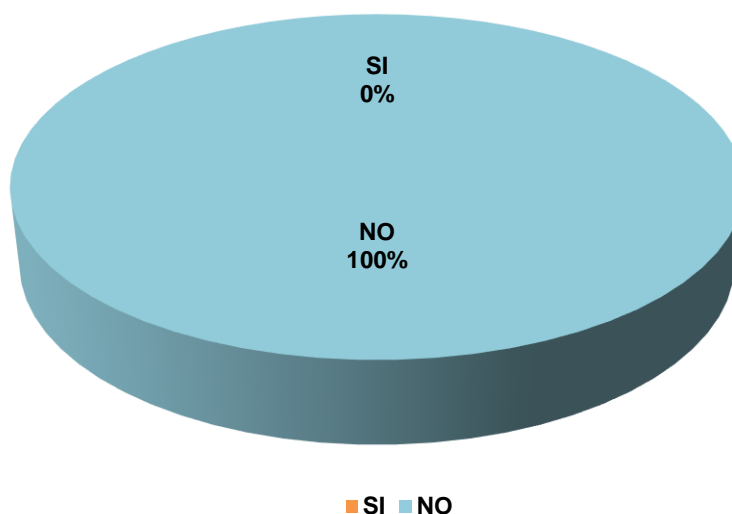
4.1.1 Resultados de la encuesta a trabajadores. A continuación se presentan de los resultados obtenidos mediante tablas, gráficas y análisis cuantitativo a cada pregunta realizada por medio de la encuesta dirigida a los empleados de la empresa MUEBLES HALCON de la ciudad de Ocaña.

Tabla 1. Conocimiento del manual de procedimientos

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	0	0
NO	5	100%
Total	5	100%

Fuente: cuestionario dirigido a trabajadores de la empresa muebles halcón de la ciudad de Ocaña.

Grafica 1. Conocimiento del manual de gestión de SST.



Fuente: cuestionario dirigido a trabajadores de la empresa muebles halcón de la ciudad de Ocaña.

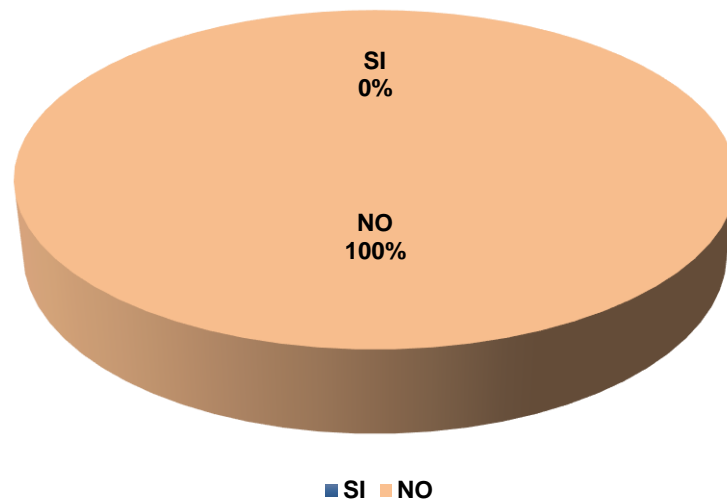
En este ítem podemos observar que la totalidad de los trabajadores de la empresa muebles halcón no poseen conocimiento de un manual de procedimientos donde se estable las normas de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Tabla 2. Programas de medicina preventiva y del trabajo.

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	0	0
NO	5	100%
Total	5	100%

Fuente: cuestionario dirigido a trabajadores de la empresa muebles halcón de la ciudad de Ocaña.

Grafica 2. Desarrollo de programas de medicina.



Fuente: cuestionario dirigido a trabajadores de la empresa muebles halcón de la ciudad de Ocaña.

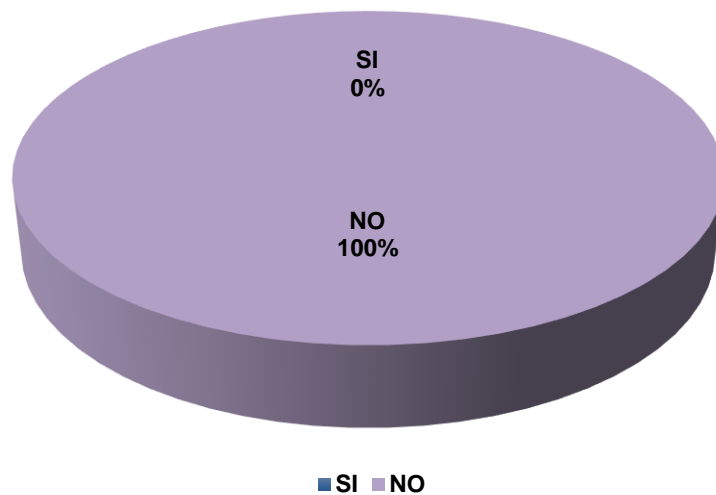
Los trabajadores de la empresa muebles halcón demostrándose en los resultados con un 100% a la respuesta NO donde desconocen el desarrollo de programas de medicina preventiva y del trabajo tanto para el ingreso de los empleados como para la evolución de la salud durante el tiempo de trabajo en la empresa.

Tabla 3. Programas de seguridad y salud en el trabajo.

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	0	0
NO	5	100%
Total	5	100%

Fuente: cuestionario dirigido a trabajadores de la empresa muebles halcón de la ciudad de Ocaña.

Grafica 3. Manejo de programas de SST



Fuente: cuestionario dirigido a trabajadores de la empresa muebles halcón de la ciudad de Ocaña.

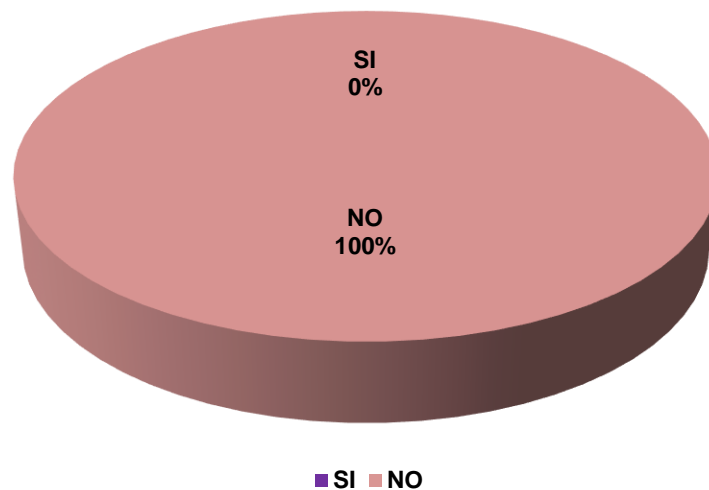
En este ítem da como resultado que en la empresa muebles halcón no existe ningún tipo de programas de seguridad y salud en el trabajo.

Tabla 4. Procedimientos para identificar peligros.

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	0	0
NO	5	100%
Total	5	100%

Fuente: cuestionario dirigido a trabajadores de la empresa muebles halcón de la ciudad de Ocaña.

Grafica 4. Evaluación de peligros



Fuente: cuestionario dirigido a trabajadores de la empresa muebles halcón de la ciudad de Ocaña.

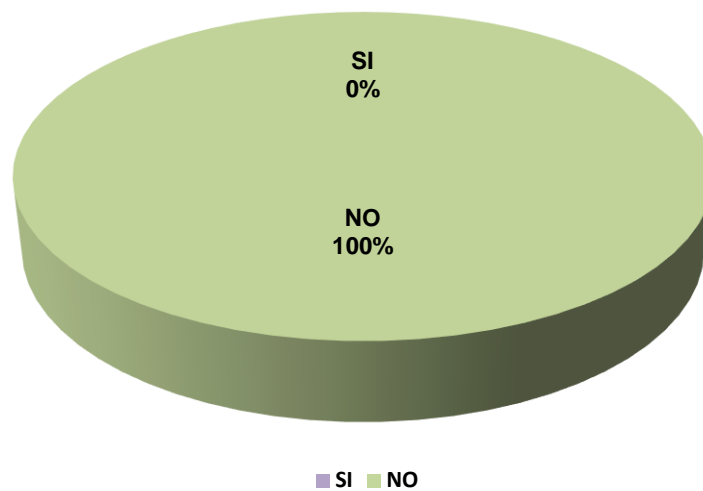
De acuerdo con los resultados obtenidos se puede concluir que los trabajadores de la empresa no cuentan con procedimientos para identificar los peligros, ni existe un proceso para evaluar los tipos de riesgos los cuales están expuestos en las labores realizadas ni en el lugar de trabajo, careciendo de medidas de control necesario para el buen funcionamiento de la empresa

Tabla 5. Capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo.

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	0	0
NO	5	100%
Total	5	100%

Fuente: cuestionario dirigido a trabajadores de la empresa muebles halcón de la ciudad de Ocaña.

Grafica 5. Capacitaciones al personal en SST



Fuente: cuestionario dirigido a trabajadores de la empresa muebles halcón de la ciudad de Ocaña.

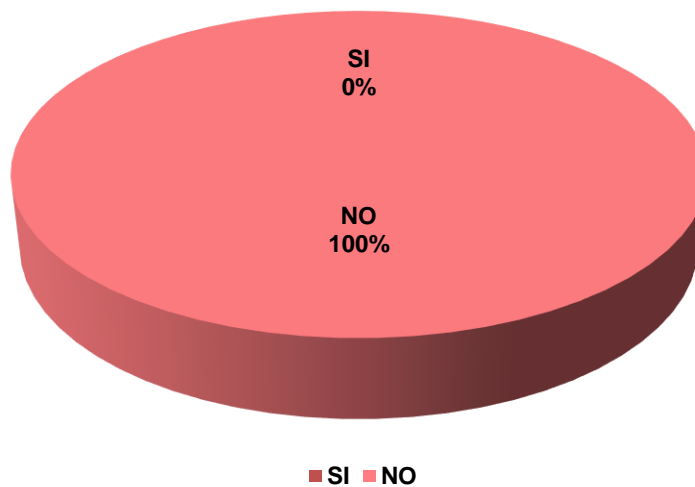
En los resultados arrojados se concluye que el 100% de los empleados de la empresa muebles halcón no recibir ningún tipo de capacitación en el tema de seguridad y salud, los cuales no se encuentran en condiciones de enfrentar accidentes de trabajo, peligros o algún tipo de enfermedad profesional pues no cuentan con la información necesario.

Tabla 6. Programas de prevención para incidentes.

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	0	0
NO	5	100%
Total	5	100%

Fuente: cuestionario dirigido a trabajadores de la empresa muebles halcón de la ciudad de Ocaña.

Grafica 6. Prevención de incidentes y situación de emergencia.



Fuente: cuestionario dirigido a trabajadores de la empresa muebles halcón de la ciudad de Ocaña.

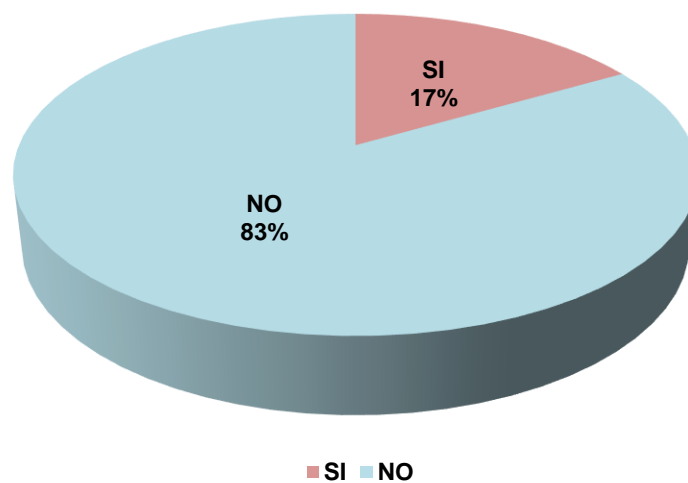
Al reflejarse en un 100% de los trabajadores que desconocen sobre la aplicación de programas de prevención, el cual se utiliza para atender situaciones de riesgo como accidentes o situaciones de emergencia lo cual nos da a entender que los empleados no reaccionaran de la manera correcta en casos de ser necesario.

Tabla 7. Utiliza elementos de seguridad industrial.

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	1	17%
NO	4	83%
Total	5	100%

Fuente: cuestionario dirigido a trabajadores de la empresa muebles halcón de la ciudad de Ocaña

Grafica 7. Elementos de seguridad industrial



Fuente: cuestionario dirigido a trabajadores de la empresa muebles halcón de la ciudad de Ocaña

En los resultados obtenidos desafortunadamente un gran porcentaje de los trabajadores no utilizan los elementos de protección por molestia a la hora de realizar las diferentes actividades dentro de la organización

4.1.2 Resultados de la encuesta a propietarios. A continuación se presentan los resultados obtenidos de cada pregunta realizada por medio de la encuesta dirigida a los propietarios de la empresa MUEBLES HALCON de la ciudad de Ocaña

- **Políticas de seguridad y salud en el trabajo establecida en la empresa.**

No se cuenta con ninguna política de seguridad y salud en el trabajo ya que no se cuenta con ningún tipo de información de las políticas de seguridad y salud en el trabajo.

- **Comité paritario de salud ocupacional (COPASO), como sistema de seguridad y salud en el trabajo.**

No se sabe que es, para que sirve, o como se debe implementar el comité paritario de salud ocupación dentro de la empresa.

- **Documentos donde se estable los objetivos de seguridad y salud en el trabajo.**

No se cuenta con ningún documento ni objetivos dentro de la empresa.

- **Implementación de programas de medicina preventiva y del trabajo (exámenes de ingreso, periódico y retiro).**

Dentro de la empresa no se implementa ningún programa de medicina preventiva no lo ven como algo necesario o que la empresa deba realizarlo.

- **Evaluación de riesgos prioritarios en el ambiente de trabajo como: riesgo ergonómico, psicosocial, eléctrico y locativo, seguridad de incendios y explosiones.**

No se evalúan ninguno de los riesgos que puedan presentarse dentro de la empresa, todo se rige por instinto y auto protección de cada integrante de la empresa.

- **Presentación de accidentes y enfermedades laborales.**

Se han presentado accidentes no graves o alertas de posibles accidentes, sin ser graves o presentar consecuencias para los trabajadores ni para la empresa.

- **Tiene establecido la obligación del uso de elementos de seguridad para los empleados**

En la organización se le proporciona a cada empleado elementos de protección para realizar cada actividad que realizan dentro de la empresa, pero no se obliga a ningún empleado a utilizar los elementos de protección, es de cada empleado de la organización ser consciente de la importancia y beneficio que acarree el utilizar estos elementos; por lo tanto no se ve la necesidad de obligar a los miembros de la empresa.

4.2 DIAGNOSTICO SITUACIONAL DE LA EMPRESA MUEBLES HALCON EN LA CIUDAD DE OCAÑA.

Las condiciones laborales evolucionaron para darle mayor comodidad, seguridad y confianza al trabajador en las actividades que desempeña, dando como efecto el aumento de la productividad para la empresa pero no siempre se cumple las condiciones, lo cual repercute en enfermedades, accidentes, emergencias y riesgos ocasionando la pérdida del recurso humano, la baja utilidad, y el pago de altos costos. Se debe establecer y mantener un ambiente de trabajo en condiciones controladas con el propósito de eliminar o reducir todos los factores de riesgo que puedan ocasionar situaciones hostiles que atenten contra la integridad y la salud de los trabajadores de la organización.

De acuerdo con los resultados obtenidos de los cuestionarios y la lista de chequeo (ver anexo C), los cuales fueron los instrumentos utilizados para la recolección de la información, se evidenció que la empresa MUEBLES HALCÓN de la ciudad de Ocaña no cumple con los requisitos mínimos necesarios para generar un ambiente seguro a los trabajadores y se hace necesario la implementación de un sistema de seguridad y salud ocupacional basado en la norma OHSAS 18001:2007.

El desconocimiento de los procedimientos y las normas básicas de seguridad que deben ser aplicadas para el desarrollo de las labores que se realizan en la empresa, expone a diferentes riesgo como químicos, físicos, eléctricos, biológico, psicosocial, fisiológicos, mecánico o eléctrico a los integrantes, pues solo actúan por el sentido de autoprotección e instinto.

Al no identificar los peligros existe por medio de la evolución de los tipos de riesgos, el nivel de falencias, situaciones hostiles a los que se encuentran expuestos en el lugar de trabajo y sin medidas de control como la obligación del uso de los elementos de protección personal para salvaguardar el cuerpo, manos, pies, cabeza, ojos, vías respiratorias y sistema auditivo de los que ingresen a la empresa; la señalización las cuales identifican las rutas de emergencia, áreas donde predomina la exigencia de elementos de protección, zonas de prohibición, de advertencia y de emergencia en las instalaciones; simulacros para la respuesta ante emergencias, accidentes y evacuación de todo el personal; capacitaciones para la sensibilización y conocimiento de los procesos que ejecuta la organización; prevenciones de accidentes y enfermedades; programa de medicina preventiva al ingresar y finalizar las labores, un comité paritario o un vigía el cual está entrenado y capacitado para reacción ante las diferentes situaciones que se puedan presentar, pero al carecer de estos dificulta proporcionar y establecer seguridad y confianza en las instalaciones de la empresa

Por este motivo la empresa MUEBLES HALCON Busca múltiples estrategias que permitan estar a la vanguardia y adaptarse rápidamente a los diferentes cambios del mercado para maximizar y aprovechar adecuadamente todos los recursos, es un compromiso empresarial el implementar los sistemas de seguridad y salud frente al talento humano, pues es el factor más importante e indispensable para la producción de los productos y desarrollo adecuado de las actividades de la organización.

4.3 EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO.

Por medio de esta técnica se pretenden representar las condiciones laborales y ambientales en que se encuentran los trabajadores de la empresa MUEBLES HALCON, a través de la identificación, localización y evaluación de los factores de riesgo presentes en las diferentes áreas de trabajo que tiene la empresa.

Para el desarrollo del objetivo, se utilizó la clasificación de los factores de riesgos de la Guía Técnica para el diagnóstico de condiciones de trabajo y/o panorama de factores de riesgos “GTC 45”. Con la clasificación, valoración y nivel de aceptabilidad que se le da a los riesgos en la guía en mención, se identificaron, valoraron y clasificaron cada uno de los riesgos existentes en la empresa y a los que se encuentran expuestos los trabajadores de la misma.

Como evidencia del proceso de evaluación realizado a dichos factores se puede observar el registro fotográfico incluido en el Anexo E.

4.3.1 Análisis de los factores de riesgo. Para el análisis de los factores de riesgo, se tuvo en cuenta la valoración que debe darse a cada uno de ellos; el proceso de recolección de información se llevó a cabo mediante observación directa que tal como lo indica la Universidad del Cauca en su documento de “Técnicas de Observación”, es la técnica por medio de la cual, el auditor se cerciora personalmente de hechos y circunstancias relacionados con la forma como se realizan las operaciones en la empresa por parte del personal de la misma y el diligenciamiento de la lista de chequeo (Ver Anexo C) posteriormente se analizó la trascendencia de cada uno de ellos en la labor de los empleados.

Para realizar el análisis de los factores de riesgos inherentes a las actividades realizadas en la empresa MUEBLES HALCON, la forma en la cual se dio valoración a los riesgos, fue tomada paso a paso de la Guía Técnica “GTC 45”. (Ver Anexo Q).

La guía en mención indica de qué forma se debe realizar la valoración de cada riesgo detectado en la empresa, para ello se hizo una matriz de valoración de riesgos, en la cual se pueden determinar ciertos aspectos de los riesgos inherentes; en este se mencionan aspectos como la zona en la cual se puede encontrar el riesgo establecido, se dice también si es rutinario o no, lo cual depende de si es una actividad o un riesgo ajeno a cualquier labor.

También se hace una descripción del riesgo a estudiar, clasificándolo según la “GTC 45”; seguido se hace mención de los efectos posibles a lo que puede llevar el riesgo encontrado y se dicen también cuáles son los controles que existen para la prevención de cualquier accidente laboral, después de tener todo esto estipulado, se procede a realizar la evaluación del riesgo, para lo cual se asigna una valoración a los distintos niveles de deficiencia, exposición y consecuencia, esta valoración tiene unas interpretaciones, las cuales se dan luego de obtener los resultados y dependiendo de estas interpretaciones se puede decir si el riesgo es aceptable o no en la empresa.

Para finalmente dar las medidas de intervención necesarias en la empresa para mitigar el daño que pueda causar cualquier riesgo potencial, se tiene en cuenta los criterios para los controles, donde se estipula el número de expuestos, la peor consecuencia a la que puede llevar el riesgo y si existen requisitos legales que lo regulen.

Tabla 8. Matriz de evaluación de riesgos.

ZONA/LUGAR		PELIGRO		EFECTOS POSIBLES	CONTROLES EXISTENTES			EVALUACION DEL RIESGO					CRITERIOS PARA CONTROLES					
RUTINARIA (si o no)		DESCRIPCION	CLASIFICACION		FUERTE	MEDIO	INDIVIDUAL	NIVEL DE DEFICIENCIA	NIVEL DE EXPOSICION	NIVEL DE PROBABILIDAD (NDxNE)	INTERPRETACION DEL NIVEL DE PROBABILIDAD	NIVEL DE CONSECUENCIA	NIVEL DE RIESGO (NCxNP)	INTERPRETACION DEL NIVEL DE RIESGO	ACEPTABILIDAD (si o no)	NUMERO DE EXPUESTOS	PEOR CONSECUENCIA	EXISTENCIA DE REQUISITO LEGAL ESPECIFICO
Ambas plantas	Ambas plantas	Iluminación adecuada	FÍSICO	Problemas de: Visión, amputación, estrés, tropezones, caídas. baja productividad	Lámparas	Grandes ventanas en ambas plantas	Ninguno	0	4	0	No probabilidad	60	0	IV	SI	Amputaciones o contusiones	SI	Lámparas en el techo y ventanas amplias en la empresa para dejar la entrada de luz solar.
NO	NO	Temperatura normal	FÍSICO	falta de oxígeno estrés desmayos	Ninguno	Ventanas de ventilación	Ninguno	0	4	0	No probabilidad	25	0	IV	SI	Cortaduras, contusiones	SI	Implementación de ventanas y rejillas para la ventilación.

FUENTE: Realizadores del proyecto

Ambas plantas	Segunda planta	Primera planta	
SI	NO	NO	SI
Polvo orgánico por el corte y pulido de la	Líquidos: sustancias y productos químicos	Luz no ionizante por la entrada de los rayos del sol	Ruido intermitente y con impacto
QUIMICO	QUIMICO	FISICO	FÍSICO
Enfermedades respiratorias y visuales	Ceguera, quemaduras, intoxicaciones y enfermedades respiratoria	Cáncer de piel, quemaduras solares, insolación	Estrés, enfermedades y lesiones en los oídos, falta de Productivo.
Ninguna	Ninguna	Ninguno	Ninguno
Ninguna	Ninguna	Ninguno	Ninguno
Tapabocas y gafas	Tapabocas y guantes	Ninguno	Tapones para oídos
6	10	2	6
4	3	4	4
24	30	8	24
Muy alto	Muy alto	Medio	Muy alto
60	60	10	60
1.440	1.800	80	1.440
I	I	III	I
NO	NO	SI	NO
4	3	3	5
Enfermedades respiratorias	Perdida de la visión y la muerte	Quemaduras, e insolación	Enfermedades y lesiones en oídos
SI	SI	NO	SI
Tapabocas y gafas.	Tapabocas y guantes.	Cortinas o persianas.	Tapabocas para los empleados.

FUENTE: Realizadores del proyecto

Ambas plantas	Ambas plantas	Ambas plantas	Ambas plantas	Primera planta
SI	SI	NO	NO	SI
Manipulación manual de cargas pesadas	Movimientos adecuados y repetitivos	Bacterias, Hongos y otros Virus	Gases por el pintado de la madera	
ERGONOMICOS	ERGONOMICOS	BIOLOGICOS	QUIMICO	
Fatiga y lesiones musculares y corporales	Fatiga, estrés y lesiones musculares y corporales	Enfermedades dérmicas, profesionales y respiratorias	Enfermedades respiratorias	
Ninguno	Ninguno	Aislamiento	Aislamiento	
Ninguno	Descansos	Ventanillas de	Ninguna	
Fajas	Ninguno	Tapabocas, guantes y gafas	Tapabocas	
6	6	10	6	
3	3	4	4	
18	18	40	24	
Alto	Alto	Muy alto	Muy alto	
25	25	60	25	
450	450	2.400	600	
I	I	I	I	
NO	NO	NO	NO	
5	5	5	1	
Lesiones y hernias	Lesiones musculares	Enfermedades temporales	Enfermedades respiratorias	
SI	SI	SI	SI	
Fajas para carga.	Descansos ocasionales.	Aislamiento, tapa ventanillas, tapa bocas, guantes y gafas.	Tapa bocas.	

FUENTE: Realizadores del proyecto

Primera planta	Ambas plantas	Ambas plantas	Ambas plantas	Ambas plantas
NO	NO	SI	SI	Ambas plantas
Trabajo inadecuado en alturas	Falta de capacitación al personal	Estrés ocupacional	Esfuerzo por la reducción del espacio laboral	SI
SEGURIDAD	PSICOSOCIALES	PSICOSOCIALES	ERGONOMICOS	
Cáídas, lesiones, contusiones y enfermedades temporales	Perdida de motivación productividad, y depresión laboral	Fatiga y pérdida de productividad	Fatiga, estrés y lesiones musculares	
Ninguna	Ninguna	Ninguno	Ninguno	
Ninguna	Ninguna	Ninguno	Ninguno	
Escaleras	Ninguna	Descansos ocasionales	Ninguno	
6	2	2	6	
3	3	3	3	
18	6	6	18	
Medio	Medio	Medio	Alto	
60	25	25	25	
1.080	150	150	450	
I	II	II	I	
NO	SI	SI	NO	
2	5	5	5	
Lesiones permanentes	Enfermedades por depresión.	Enfermedades y fatiga	Lesiones musculares	
SI	SI	SI	SI	
Medidas de seguridad para el trabajo en alturas.	Capacitaciones a todo el personal de la empresa.	Descansos temporales.	Adecuación de los sitios de trabajo.	

FUENTE: Realizadores del proyecto

Externo	Externo	Ambas plantas	Primera planta
NO	NO	NO	SI
Terremotos	Sismos	Inadecuada ubicación de la empresa	Riesgo mecánico
FEN. NAT.	FEN. NAT.	SEGURIDAD	SEGURIDAD
Derrumbe de las instalaciones de la empresa	Daños de las instalaciones de la empresa	Acumulación inadecuada de madera, falta de marcación de las zonas y adecuación de las gradas	Golpes, contusiones, heridas, y estrés ocupacional
Ninguno	Ninguno	Ninguno	ninguno
Ninguno	Ninguno	Ninguno	Ninguno
Ninguno	Ninguno	Ninguno	Ninguno
10	10	6	6
1	1	4	4
10	10	24	24
Alto	Alto	Muy alto	Muy alto
100	100	60	60
1.000	1.000	1.440	1.440
I	I	I	I
NO	NO	NO	NO
5	5	5	2
Muerte	Muerte	Lesiones permanentes	Lesiones permanentes
SI	SI	SI	SI
Capacitación y simulacros de evacuación	Capacitación y simulacros de evacuación	Recolección de residuos, demarcación de las zonas y adecuación de los accesos.	Mantenimiento preventivo a las maquinas.

FUENTE: Realizadores del proyecto

4.3.2 Identificación de peligros y enfermedades. El objetivo principal de la identificación de las enfermedades, es concebir y conocer el origen de los peligros que se pueden generar en el desarrollo de las actividades de la empresa y asegurar que cualquier riesgo de SST sea aceptable. Las principales enfermedades a las que los empleados de la empresa MUEBLES HALCON se encuentran expuestos son:

- Enfermedades respiratorias, debido a la inhalación de sustancias químicas y polvo resultante del corte, pulido y pintado de los muebles.
- Riesgos de accidentes ocasionados dentro de la empresa por la manipulación de materiales pesados.
- Radiaciones no ionizantes producidas por los rayos del sol, máquinas y aparatos electrónicos.
- Cansancio, fatiga y stress ocupacional.
- Patologías ocasionadas por la sobre carga de trabajo.
- Alergias respiratorias, dermatológicas, y oculares, causadas por los microorganismos presentes en el polvo y el ambiente.
- Riesgo de incendio debido a la presencia de productos inflamables.
- Dificultades en caso de evacuación, debido a la falta de señalización y salidas de emergencia.
- Caídas que puedan provocar golpes, fracturas o accidentes, debido a escaleras y obstáculos en las mismas con objetos como máquinas y madera.
- Riesgos de seguridad en la integridad física ocasionado por la manipulación de elementos químicos, acumulación de cajas, objetos pesados, mercancías, etc.
- Lesiones musculares debido a la descarga de productos pesados y movimiento de los mismos.
- Tensión ocasionada por la responsabilidad del cumplimiento en la realización de las tareas.
- Alergias de cualquier tipo provocadas por agentes patógenos presentes en el lugar de trabajo como productos y sustancias químicas, polvo, entre otros.
- Aparte de todos estos riesgos y enfermedades en los empleados se pueden presentar enfermedades de orden psicológicas que pueden afectar de manera significativa el desempeño y productividad de los trabajadores como es el caso de la depresión, ansiedad, y stress.

La identificación y determinación de las anteriores enfermedades laborales, se dio por medio del análisis de la tabla de valoración de riesgos y sus inherentes consecuencias y efectos potenciales; los riesgos que fueron tomados en cuenta para determinar las enfermedades o lesiones posibles, fueron tomados de la clasificación de riesgos que indica la Guía Técnica GTC 45 y determinando cuáles de ellos podrían aplicarse en la empresa.

4.4 DOCUMENTACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS

Para dar cumplimiento a los requisitos mínimos establecidos en la norma OHSAS 18001:2007 relacionado con los procedimientos que la empresa MUEBLES HALCON debe establecer, documentar, implementar y mantener, se elaboraron 13 procedimientos y un manual de gestión, los cuales sirven de guía a la organización para la ejecución de

cada una de las actividades pertinentes en la correcta implementación del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo.

Cada uno de estos procedimientos consta de las actividades específicas; a través del control de la documentación se estandariza la estructura de la misma identificando un título y un código, además se le asigna un número de versión al documento actual y la fecha en la cual se realizó el procedimiento, todo esto acompañado del logotipo de la empresa MUEBLES HALCON. Seguido de esto, se crea un listado de palabras claves que se encontraran en cada archivo, luego se procede a dar las generalidades del procedimiento y una descripción de las actividades necesarias para el cumplimiento de este. Por último se mencionan los responsables de las acciones, se hace una lista de registros y otra de modificaciones. Para dar orden a los procedimientos, se le asigna un orden según lo previsto por la norma OHSAS 18.001, esto permite que se realice cada proceso de forma adecuada.

A continuación se realiza una descripción del contenido de cada uno de los procedimientos que fueron documentados:

- **Procedimiento para el Control de la Documentación.** En este documento se establecen cada uno de los procesos a seguir para el control y distribución de los documentos que integran, componen y definen el sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y de la norma OHSAS 18001:2007 en la empresa MUEBLES HALCON de la ciudad de Ocaña. Ver Anexo F.
- **Procedimiento para la Identificación y Evaluación de Requisitos Legales y otros requisitos.** El objetivo de este es establecer, implementar y mantener la metodología para identificar y evaluar el cumplimiento de los requisitos legales y otros requisitos externos que la empresa MUEBLES HALCON presente con la seguridad y salud en el trabajo. Ver Anexo G.
- **Procedimiento para la Revisión por la Dirección.** Este documento define la metodología para revisar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la Empresa MUEBLES HALCON a intervalos planificados, para asegurar su conveniencia, adecuación y eficacia continuada. Ver Anexo H.
- **Procedimiento para el Control de los Registros.** Aquí se establece la metodología para identificar, conservar o eliminar los registros de la Seguridad y Salud en el Trabajo relacionados con el control de sus actividades, y que se consideren de interés para el funcionamiento del Sistema de Gestión de SST. Ver Anexo I.
- **Procedimiento para las Auditorías Internas.** El objetivo de este es establecer el método para planificar y llevar a cabo las auditorías internas del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa y determinar si su sistema es conforme con las disposiciones planificadas, la norma de referencia y el sistema determinado, además de verificar su implementación, eficacia continuada e informar al gerente. Ver Anexo J.

- **Procedimiento para la Gestión de las No Conformidades, Acciones Correctivas y Preventivas.** En este documento se define la metodología para identificar e investigar las no Conformidades Potenciales o existentes, estudiar las causas que las originan para mitigar los peligros y riesgo para la seguridad y Salud en el Trabajo, evaluar la necesidad de acciones para prevenir las no conformidades, tomar las acciones necesarias para que no vuelvan a ocurrir y la eficacia de las acciones preventivas y acciones correctivas tomadas. Ver Anexo K.
- **Procedimiento para el Control Operacional de la SST.** Este tiene por objetivo determinar los controles necesarios para gestionar los riesgos del SST de aquellas operaciones y actividades que están asociadas con peligros identificados. Para la identificación de peligros se han considerado la infraestructura, los recursos, los factores humanos, la planificación de nuevos proyectos, los procesos, todas las actividades realizadas por o para la empresa y los cambios que se produzcan en ella. Ver Anexo L.
- **Procedimiento para la Comunicación, Participación y Consulta.** En este documento se tiene como objetivo regular la comunicación de la SST interna entre los diversos niveles de la organización, la comunicación con los proveedores y visitantes, además de documentar, recibir y responder a las comunicaciones de las partes interesadas externas. Ver Anexo M.
- **Procedimiento para la Gestión de Objetivos y Programas de Seguridad y Salud en el Trabajo.** Aquí se regula el proceso de selección, establecimiento, implementación y mantenimiento de objetivos, metas y programas de la seguridad y salud en el trabajo de la organización de forma coherente con los compromisos de mejora continua y de prevención recogidos en la Política de la SST de La empresa MUEBLES HALCON, así como definir las funciones y responsabilidades en los niveles oportunos de la organización. Ver Anexo N.
- **Procedimiento para la Competencia, Formación y Toma de Conciencia.** Este título trata de establecer la metodología que permita comprobar, en cada momento, la formación, la evaluación de la eficacia de las acciones formativas y la capacitación del personal de La empresa, con el objeto de detectar acciones formativas que permitan implantar y mantener el Sistema de Gestión de la SySO. Además de llevar a cabo la sensibilización y toma de conciencia de toda la organización respecto a las implicaciones del Sistema de Gestión. Ver Anexo O.
- **Procedimiento para la Investigación de Incidentes.** Establecer la sistemática para la gestión y control de los incidentes en la SST, registrando, investigando y analizando las causas que han producido estos incidentes, a fin de poder diseñar e implantar medidas correctivas que eliminen las causas y poder evitar la repetición del mismo. También es objeto el presente procedimiento del control y registro de la siniestralidad. Ver Anexo P.
- **Procedimiento para la Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos.** Identificar los riesgos de cada área y puesto de trabajo de la empresa MUEBLES HALCON de la ciudad de Ocaña es el principal objetivo de este procedimiento, así como plantear controles para la prevención de accidentes, enfermedades laborales y pérdidas

materiales, para de esta forma facilitar las decisiones del control ante sus consecuencias. Ver Anexo Q.

- **Procedimiento para la Preparación y respuesta ante Emergencias.** Este procedimiento tiene como objetivo establecer, implementar y mantener la forma de definir y revisar las medidas a adoptar ante las situaciones de emergencia que razonablemente se puedan producir en la empresa MUEBLES HALCON y responder a tales situaciones de emergencia. Ver Anexo R.

- **Manual de seguridad y salud en el trabajo.** El objeto de este punto es Informar los estándares básicos de seguridad y salud en el trabajo que debe cumplir todos los integrantes de la empresa durante la ejecución de las labores con el propósito de prevenir y controlar cualquier riesgo y mejora del desempeño. Aquí se describen también cada uno de los anteriores procedimientos de forma informativa para la empresa. Ver Anexo S.

Para la correcta estandarización de los archivos antes mencionados, se tomó como punto de partida en la realización del trabajo, el documento “Herramienta de Auto implantación de Sistemas de Gestión de SST”, el cual fue realizado y puesto a disposición del público por la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales en Abril de 2011.

4.5 PLAN DE ACCIÓN PARA IMPLEMENTAR UN SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Un plan de acción es una guía para las personas que constituyen la empresa MUEBLES HALCON, con la cual obtendrán información sobre la importancia y el beneficio de implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, utilizando los elementos de protección, señales de seguridad o de prohibición, capacitaciones, charlas y simulacros, además de un plan de implementación que será puesto en marcha una vez sea efectuada y aplicada la norma OHSAS 18001:2007 en la organización. Este documento se puede ver en el Anexo T.

5. CONCLUSIONES

En el presente trabajo se realizó una propuesta para el mejoramiento de la seguridad y salud en el trabajo, el cual le permitirá a la empresa MUEBLES HALCON disminuir la pérdida de materiales, del recurso humano, de tiempo y de capital, asegurando la buena administración y uso de sus recursos. Las actividades humanas están sujetas a amenazas de dos tipos, las propias del ambiente laboral y las naturales, que cuando se presentan como un hecho real sus resultados se reflejan en víctimas. Actualmente en la empresa no se desarrolla una cultura de seguridad y salud ocupacional en los trabajadores, teniendo con esto problemas de seguridad y riesgos inherentes en las diferentes áreas funcionales, además se desconoce la forma de como mitigar los peligros en cada puesto de trabajo; por otro lado la carencia de actividades de capacitación, señalización, demarcación de zonas y simulacros, además de la carencia de un vigía ocupacional que vele por la salud y la seguridad de los empleados de la empresa.

Se demostró la importancia y el gran beneficio que se genera en una empresa y en sus trabajadores al identificar las falencias, peligros y niveles de riesgo en el que se encuentran expuestos los empleados; estos peligros pueden producir daños en la integridad física y mental de las personas afectando la salud, su estado emocional y psicológico, pérdida de los recursos y sanciones considerables para la empresa, al identificar esto se motiva a la empresa a cumplir con los requisitos, pues se mitigara la inseguridad y la desconfianza de los trabajadores al momento de ejecutar las actividades.

Los directivos de la empresa reflejaran a los empleados el interés, compromiso y responsabilidad delante de sus trabajadores y sus clientes, por medio de la ejecución de políticas, estándares, procesos, procedimientos, actividades y planes estratégicos; los cuales están establecidos en documentos que permite la implementación de la seguridad y salud en el trabajo creando confianza en el mercado y de esta manera la empresa será una competencia fuerte para el mercado en el que se desenvuelve.

Posteriormente al Implementar el programa de seguridad y salud en el trabajo, la empresa podrá comenzar a obtener una cultura de seguridad en sus funciones diarias, adicionalmente con las herramientas entregadas podrán tener el control necesario para las desviaciones que puedan ir saliendo en el camino, la herramienta principal que es el plan de acción le dará el plus necesario al sistema para que se convierta después de su implementación en un proceso irreversible.

6. RECOMENDACIONES

Se recomienda a los propietarios de la empresa MUEBLES HALCON consultar con personal profesional y capacitado en temas de seguridad y salud en el trabajo para realizar un análisis más profundo de la situación actual de la empresa, para que de esa manera se dé un claro análisis y una eficaz toma de decisiones para la prevención de los riesgos inherentes en la empresa.

Se puede recomendar a la empresa tomar medidas preventivas frente a los riesgos con mayor relevancia y de mayor peligrosidad para los empleados, esto puede hacerse mediante la adecuación del sitio de trabajo, lo cual incluye señalización, demarcación de zonas, limpieza continua e inmediata de las zonas de trabajo; por otro lado la empresa debe facilitar los implementos necesarios de protección personal al personal y como respuesta, los empleado deben utilizar sin faltas, ni excusas los elementos que sus empleadores han proporcionado para su cuidado.

Para la óptima ejecución e implantación de los procesos de seguridad y salud ocupacional es necesario que los empleados se den cuenta y se concienticen de la importancia y del beneficio de cumplir con los requisitos exigidos al realizar las diferentes actividades labores, además se debe informar a todos los empleados sobre la existencia de los procesos de Seguridad y Salud en el trabajo por medio de los diferentes medios de comunicación que la empresa vea conveniente y se recomienda que los procesos sean actualizados como mínimos una vez al año y hacer seguimientos periódicos para evaluar el cumplimiento de los procesos y de los resultados esperados.

La ejecución e implementación de todas las actividades establecidas y contempladas deberá ser permanente, como base para un proceso de mejora continua de las condiciones laborales; además se debe destinar un presupuesto y un espacio temporal para capacitaciones, charlas, exposiciones, actividades recreativas y de simulacros, que permitan brindar conocimiento y educación a los integrantes de la empresa sobre la seguridad y salud ocupacional, además se debe contar con un canal de comunicación efectivo, con una velocidad y claridad apropiada para dar a conocer la información en toda la empresa oportunamente y de esta manera realizar de forma eficiente la aplicación de este sistema en la organización.

BIBLIOGRAFÍA

OHSAS 18001:2007, Occupational Health and Safety Assessment Series.

NORMA TÉCNICA COLOMBIANA NTC-OHSAS 18001:2007, Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional.

Diccionario de términos y vocabulario de la salud ocupacional, Andrés Quijano P. Ediciones Compartidas de Colombia.

PÁEZ GARCÍA, Luis Eduardo. Historia de la Región de Ocaña. Jaguar Group Producciones. Bogotá, 2009. P 23

PÁEZ GARCÍA, Luis Eduardo. Historia de la Región de Ocaña. Jaguar Group Producciones. Bogotá, 2009. p 24

PÁEZ GARCÍA, Luis Eduardo. Historia de la Región de Ocaña. Jaguar Group Producciones. Bogotá, 2009. p25

COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA. Constitución política de Colombia.

CODIGO DE COMERCIO DE COLOMBIA, Editorial Unión.

REFERENCIAS ELECTRÓNICAS

OIT (Organización internacional del trabajo). Disponible en línea. Citado 10/11/2014.
<http://ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm>

RAFFAGHELLI, Julio RIESGOS DE TRABAJO. Ponencia Oficial, Córdoba, Agosto de 2014. Comité Mixto OIT/OMS de Salud en el Trabajo 1ª Reunión 1950 y rev. 12º Reunión 1995. Disponible en línea. Citado 12/11/2014.
<http://es.scribd.com/doc/243011201/RAFFAGHELLI-Julio-RIESGOS-DE-TRABAJO-Ponencia-Oficial-pdf>

OHSAS 18001:2007, Sistema Integrado de Gestión. Disponible en línea. Citado 8/12/2014.
<http://www.implementacionsig.com/index.php/interpretacion-norma-ohsas18001/13-sistemas/seguridad/ohsas18001c>

OHSAS 18001:2007, Sistema Integrado de Gestión. Disponible en línea. Citado 8/12/2014.
<http://www.implementacionsig.com/index.php/interpretacion-norma-ohsas18001/13-sistemas/seguridad/ohsas18001c>

PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL PARA LA UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA, ENFOCADO A OPTIMIZAR LA CALIDAD LABORAL, Fabián Gallardo y Jean Vander Pol Verjel. Disponible en línea, citado 10/12/2014.
<http://www.slideshare.net/Jeanvanderpol/propuesta-programa-salud-ocupacional>

CONTROL INTERNO, Plan de Auditoria en Área Digital. Disponible en línea, citado 10/12/2014.
<http://www.areadigital.gov.co/ControlInterno/Plan%20de%20Auditoria/Presentaci%C3%B3n%20Auditoriapdf>

GLOSARIO DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL, Fundación Iberoamericana de Seguridad y Salud Ocupacional. Disponible en línea, Citado 10/12/2014.
<http://www.slideshare.net/hhbhh/glosario-de-la-seguridad-y-salud-ocupacional>

BEXPRO, Introducción a la OHSAS 18001. Disponible en línea, citado 8/12/2014.
<http://www.bexpro.com.mx/noticias/85.html>

Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, PROCEDIMIENTOS BASADOS EN LAS NORMAS OSHAS 18000 PARA SU IMPLANTACION EN PYMES DEL SUBSECTOR: FABRICACIÓN DE PRODUCTOS METÁLICOS, RESUMEN Y CONCLUSIONES DE OHSAS 18.000, Anexo3. Disponible en línea, citado 8/12/2014.
http://www.intersindical.com/pdf/OHSAS_Anexo_3.pdf

COMISIONES OBRERAS DE ANDALUCIA, La Responsabilidad Social corporativa y de Relaciones. Equipo editor. Disponible en línea, citado 10/12/2014.

[http://www.andalucia.ccoo.es/comunes/recursos/2/doc10974 La Responsabilidad Social Corporativa y Relaciones en Andalucia.pdf](http://www.andalucia.ccoo.es/comunes/recursos/2/doc10974_La_Responsabilidad_Social_Corporativa_y_Relaciones_en_Andalucia.pdf)

CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO. Senado de la Republica de Colombia. Disponible en línea, citado 08/02/2015.

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html

COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA. Decreto 614 de marzo 14 de 1984. Disponible en línea, citado 10/12/2014.

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1357>

COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA. Resolución 2013 de 1986. Disponible en línea, citado 10/12/2014.

<http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Resolucion%202013%20de%201986%20Organizacion%20y%20Funcionamiento%20de%20Comites%20de%20higiene%20y%20SI.pdf>

COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA. Decreto 1295 de 1994. Disponible en línea, citado 10/12/2014.

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/decreto/1994/decreto_1295_1994.html

COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA. Decreto 1835 de agosto 3 de 1994. Disponible en línea, citado 10/12/2014.

http://www.presidencia.gov.co/prensa_new/decretoslinea/1994/agosto/03/dec1835031994.pdf

COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 776 de diciembre 17 de 2002. Disponible en línea, citado 10/12/2014.

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley/2002/ley_0776_2002.html

Circular unificada 2004 de abril 22 del 2004. Disponible en línea, citado 10/12/2014.

<http://www.arlsura.com/legislacion/articulos/358/>

COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA. Decreto 047 de 2000 en sus artículos 1 y 2. Disponible en línea, citado 10/12/2014.

http://www.saludcolombia.com/actual/htmlnormas/Dec47_00.htm

COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA. Artículo 3o. del derecho a la seguridad social. Disponible en línea, citado 10/12/2014.

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley/1993/ley_0100_1993.html

COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 9 del 1979. Disponible en línea, citado 10/12/2014.

http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/ley_9_1979.Codigo%20Sanitario%20Nacional.pdf

COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 776 del 02. Disponible en línea, citado 10/12/2014.

<http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Ley%20776%20de%202002%20Sistema%20General%20de%20Riesgos%20Profesionales.pdf>.

COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA. Artículo 128 y el artículo 129. Disponible en línea, citado 10/12/2014.

http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/ley_9_1979.Codigo%20Sanitario%20Nacional.pdf

COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA. Resolución 2400 del 1979. Disponible en línea, citado 10/12/2014.

<http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1509/industrial%20safety%20statute.pdf>

COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA. Resolución 2400 del 1979. Disponible en línea, citado 10/12/2014.

<http://legislacionuniminuto.blogspot.com/2011/10/resolucion-2013-de-1986.html>

COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA. Resolución 1016 del 1989. Disponible en línea, citado 10/12/2014.

<http://www.slideshare.net/prosaludocupacional/resolucion-1016-de-1989>

COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA. Decreto 1772 del 1994. Disponible en línea, citado 10/12/2014.

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=8803>

COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA. Decreto 917 del 1999. Disponible en línea, citado 10/12/2014.

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=29544>

COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA. Decreto 917 del 1999. Disponible en línea, citado 10/12/2014.

http://190.147.213.68:8080/HOMEPAGE/ALEGIS_INTER/LEYES_Y_DECRETOS/2002/DECRETO_1607_DE_2002.pdf

COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA. Decreto 2566 del 2009. Disponible en línea, citado 10/12/2014.

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/decreto/2009/decreto_2566_2009.html

COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA. Resolución 3673 de 2008. Disponible en línea, citado 10/12/2014.

<http://www.slideshare.net/saulsalas/resolucion-3673-de-2008-presentation>

COLOMBIA CONGRESO DE LA REPUBLICA. Resolución 01016 de 1989. Disponible en línea, citado 10/12/2014.

<http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Resolucion%201016%20de%2089.%20Programas%20de%20Salud%20Ocupacional.pdf>

COLOMBIA CONGRESO DE LA REPUBLICA. Resolución 2346 de 2007. Disponible en línea, citado 10/12/2014.

http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/RESOLUCION_2346_DE_2007.pdf

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS. Disponible en línea, citado 10/12/2014.

<http://www.derechoshumanos.net/normativa/normas/1948DeclaracionUniversal.htm?gclid=CJH9m5-ZvrcCFehr7AodRQkAWA>

ANEXOS

Anexo A. Entrevista dirigida a los propietarios de la empresa MUEBLES HALCON en la ciudad de Ocaña, N de S.

Objetivo de la encuesta. Verificar el grado de información que tienen los dueños de la empresa MUEBLES HALCON, frente a la norma OHSAS 18001.

1. ¿Qué políticas de seguridad y salud en el trabajo, tiene establecidas la empresa?
2. ¿En la empresa está establecido el comité paritario de salud ocupacional (COPASO), como sistema de seguridad y salud en el trabajo?
3. ¿hay un documento (decreto o resolución), donde se encuentren establecidos los objetivos de seguridad y salud en el trabajo?
4. ¿En la entidad se implementan programas de medicina preventiva y del trabajo, entre los cuales se encuentran exámenes de ingreso, periódicos y de retiro?
5. ¿Evalúan los riesgos prioritarios en el ambiente de trabajo como son: riesgo ergonómico, psicosocial, eléctrico y locativos, seguridad de incendios y explosiones?
6. ¿En la entidad se han presentado accidentes de trabajo o enfermedades laborales?
7. ¿Tienen establecido la obligación del uso de elementos de seguridad para los empleados?

Anexo B. Encuesta dirigida a los empleados de la empresa AGROQUIMOCOS en la ciudad de Ocaña, Norte de Santander.

Objetivo de la encuesta: Identificar el funcionamiento y reconocimiento por parte de los empleados de la OHSAS 18001, en la empresa MUEBLES HALCON en La ciudad de Ocaña Norte de Santander.

1. ¿Conoce usted si la organización cuenta con un manual de procedimientos donde se establecen todas las normas de gestión de seguridad y salud en el trabajo?
Sí _____ No _____
2. ¿Conoce usted, si la empresa desarrolla programas de medicina preventiva y del trabajo?
Sí _____ No _____
3. ¿Sabe usted, si se maneja en la entidad un programa de seguridad y salud en el trabajo?
Sí _____ No _____
4. ¿Conoce usted, si la empresa a establecidos procedimientos para identificar los peligros; y así poder evaluar qué tipo de riesgos existe en el lugar de trabajo e implementa las medidas de control necesarias?
Sí _____ No _____
5. ¿Recibe usted capacitaciones en el tema seguridad y salud en el trabajo?
Sí _____ No _____
6. ¿conoce usted, si la organización, tiene establecidos programas de prevención para atender incidentes y situaciones de emergencia?
Sí _____ No _____
7. ¿Utiliza usted elementos de seguridad industrial?
Sí _____ ¿Cuáles? _____
No _____
¿Por qué? _____

Anexo C. Lista de chequeo

Ver archivo adjunto.

Anexo D. Documentación de la Empresa.

Ver archivo adjunto.

Anexo E. Evidencias fotográficas de las instalaciones de MUEBLES HALCON

Ver archivo adjunto.

Anexo F. Procedimiento para el Control de la Documentación

Ver archivo adjunto.

Anexo G. Procedimiento para la Identificación y Evaluación de Requisitos Legales y otros requisitos.

Ver archivo adjunto.

Anexo H. Procedimiento para la Revisión por la Dirección

Ver archivo adjunto.

Anexo I. Procedimiento para el Control de los Registros.

Ver archivo adjunto.

Anexo J. Procedimiento para las Auditorías Internas.

Ver archivo adjunto.

Anexo K. Procedimiento para la Gestión de las No Conformidades, Acciones Correctivas y Preventivas

Ver archivo adjunto.

Anexo L. Procedimiento para el Control Operacional de la SST.

Ver archivo adjunto.

Anexo M. Procedimiento para la Comunicación, Participación y Consulta.

Ver archivo adjunto.

Anexo N. Procedimiento para la Gestión de Objetivos y Programas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Ver archivo adjunto.

Anexo O. Procedimiento para la Competencia, Formación y Toma de Conciencia.

Ver archivo adjunto.

Anexo P. Procedimiento para la Investigación de Incidentes.

Ver archivo adjunto.

Anexo Q. Procedimiento para la Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos.
Ver archivo adjunto.

Anexo R. Procedimiento para la Preparación y respuesta ante Emergencias.

Ver archivo adjunto.

Anexo S. Manual de seguridad y salud en el trabajo.

Ver archivo adjunto.

Anexo T. Plan de acción.

Ver archivo adjunto.